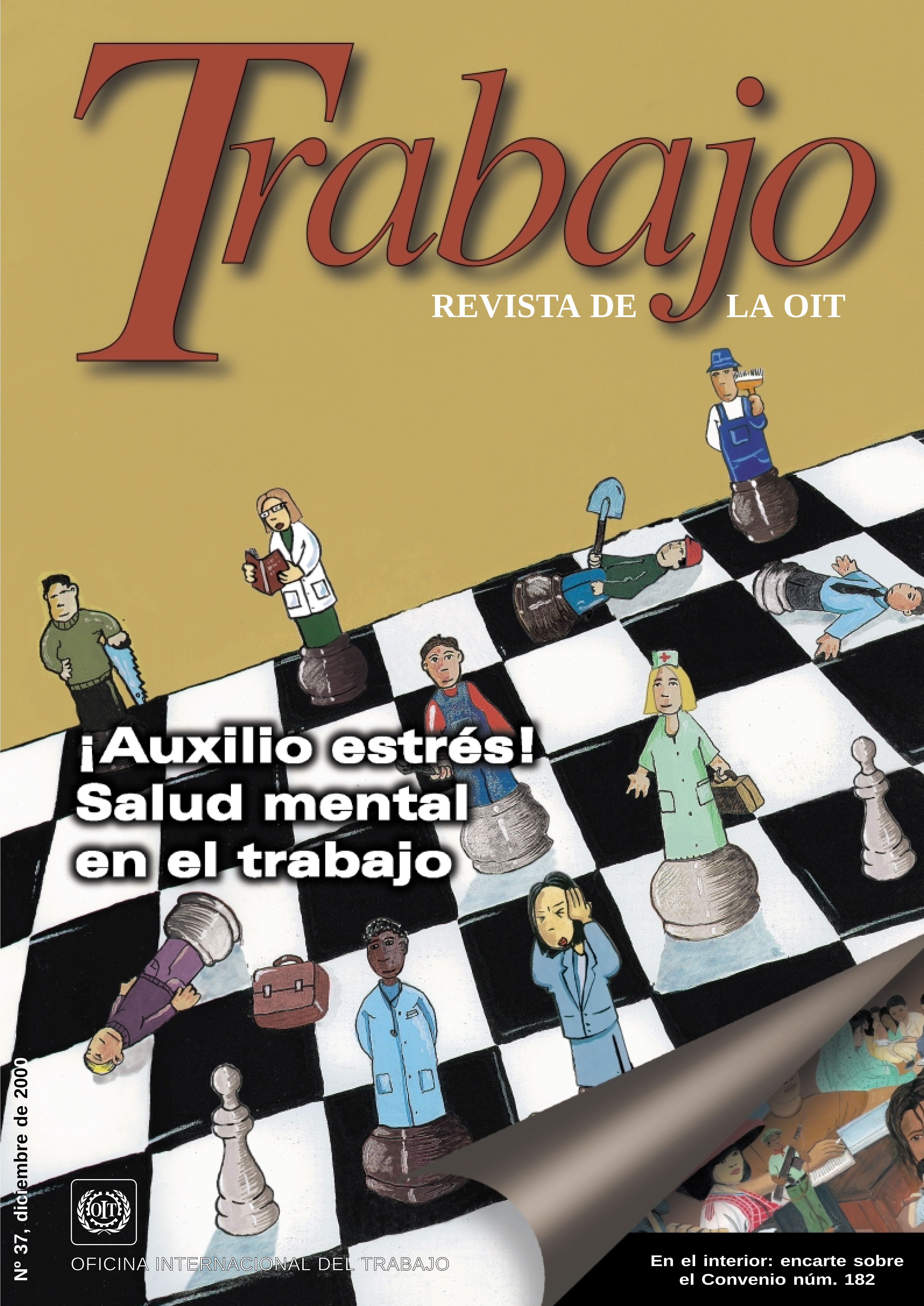
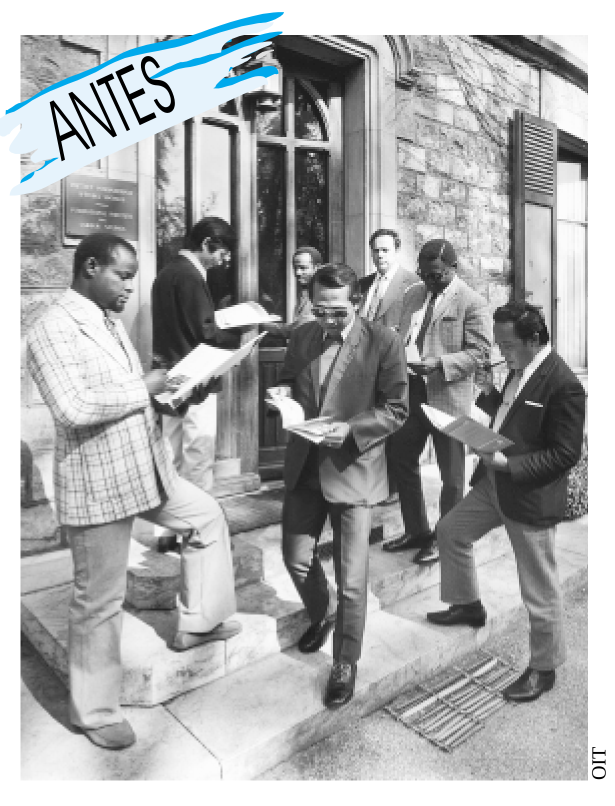


Trabajo
REVISTA DE LA OIT
¡Auxilio estrés!
Salud mental
en el trabajo
Nº 37, diciembre de 2000
OIT
OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
En el interior: encarte sobre
el Convenio núm. 182



La OIT: Antes y Ahora



OIT

En 1960 se creó el Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL) como entidad autónoma integrada en la OIT. Su objetivo es potenciar la investigación sobre formulación de políticas, el debate público y compartir conocimiento sobre cuestiones laborales y sociales emergentes de interés para la OIT y sus mandantes. En los primeros años de funcionamiento, se hizo hincapié en el papel educativo del IIEL y en sus cursos docentes, que siguen constituyendo una parte esencial de sus actividades. Más de 800 altos funcionarios de gobiernos, sindicatos y organizaciones de empleadores han participado en los cursos de internado internacionales. Actualmente, muchos de estos alumnos ocupan puestos de responsabilidad en sus respectivas instituciones.



OIT

A lo largo de los años, el IIEL ha ayudado a establecer nuevas áreas de investigación y ha actuado como catalizador para el diseño de nuevas políticas. En la década de 1980 llevó a cabo estudios innovadores sobre el empleo y la organización industrial en las pequeñas empresas. A principios de la década de 1990 puso en marcha debates acerca de los aspectos sociales y laborales de la globalización. Entre sus últimas contribuciones destaca el papel desempeñado en la preparación del Informe del Director General sobre el «trabajo decente».

Trabajo

La revista *Trabajo* se publica cinco veces al año por la Oficina de Información y Prensa de la OIT en Ginebra. También se publica en alemán, árabe, chino, checo, danés, eslovaco, español, finés, francés, hindi, húngaro, inglés, japonés, noruego, ruso y sueco.

- Jefe de edición: Thomas Netter
- Edición alemana: Hans von Rohland
- Edición árabe: Khawla Mattar Oficina de la OIT en Beirut
- Edición española: en colaboración con la Oficina de la OIT en Madrid
- Directora de producción: Kiran Mehra-Kerpelman
- Diseño de portada: *Paprica*

La correspondencia debe dirigirse a la Oficina de Información y Prensa de la OIT, CH-1211, Ginebra 22, Suiza

Tel.: +4122/799-7912
Fax: +4122/799-8577
http://www.ilo.org/presse

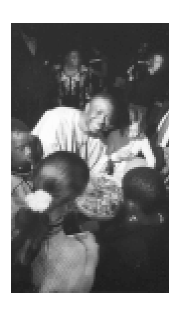
Los lectores en Estados Unidos deben remitir su correspondencia a la International Labor Office, Washington Branch, 1828 L Street, N.W., Suite 801, Washington, DC 20036.
Tel.: +202/653-7652
Fax: +202/653-7687

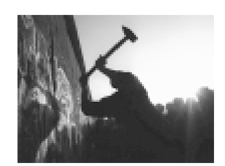
Impreso por FARESO, S.A. Madrid

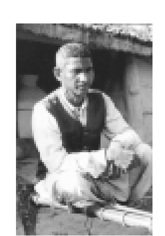
ISSN: 1020-0010
Depósito Legal: M. 40.761-1995

S U M A R I O

En portada: S.O.S. estrés en el trabajo



Encarte sobre el Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil






Secciones




Creada en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aúna la acción de los gobiernos, empleadores y trabajadores de sus 175 Estados miembros para impulsar la justicia social y mejorar las condiciones de vida y de trabajo en todo el mundo. La Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra, es la Secretaría permanente de la Organización.



En portada

S.O.S. estrés en el trabajo: aumentan los costes del estrés en el trabajo y la incidencia de la depresión es cada vez mayor

¿Trabaja más y lo disfruta menos? Si es su caso, no es el único. Un nuevo estudio[1] de la OIT muestra que la salud mental en el trabajo se encuentra en peligro. Los empleados sufren agotamiento, ansiedad, un bajo estado de ánimo y estrés, factores que pueden provocar pérdida de trabajo. Los empleadores aluden una menor productividad, la reducción de beneficios y unos elevados índices de rotación de plantillas. En cuanto a los gobiernos, esta epidemia se traduce en una subida de los costes de la asistencia sanitaria y una disminución de la renta nacional. En el presente informe se examina la salud mental en el trabajo y las medidas que pueden tomarse al respecto.

GINEBRA – En Finlandia, un desempleo elevado, la inseguridad en el puesto de trabajo, los contratos de corta duración y la presión relacionada con el tiempo coinciden con un acusado deterioro del bienestar mental declarado por la población activa.

En Alemania, los trabajadores que deben afrontar la «racionalización y la rápida introducción de tecnología», además de un desempleo creciente, sufren de estrés debido a un aumento de las presiones relacionadas con el tiempo y las exigencias de mayor calidad y cantidad de producción.

En Estados Unidos y el Reino Unido, la adopción de un conjunto de nuevas tecnologías y métodos de organización del trabajo como respuesta a los crecientes requisitos existentes en materia de productividad da lugar a un aumento de los casos de depresión y estrés inducido por el trabajo.

En Polonia, los grandes cambios políticos que condujeron a la transformación socioeconómica del país «tuvieron importantes repercusiones en el mercado laboral y en el bienestar mental de los trabajadores».

Estas conclusiones proceden de un nuevo informe titulado *Mental health in the workplace: Introduction*, preparado por la OIT. En él se observa que, si bien los orígenes de la inestabilidad mental son complejos y se dan grandes diferencias entre los países estudiados en cuanto a prácticas laborales, ingresos y pautas de empleo, parece haber algunos elementos comunes que vinculan la alta incidencia del estrés, el cansancio y la depresión a los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo, debidos en parte a los efectos de la globalización económica.

El estudio de las políticas y programas de salud mental que atañen a las poblaciones activas de Alemania, Estados Unidos, Finlandia, Polonia y Reino Unido muestra que la incidencia de los problemas de salud mental está aumentando, hasta el punto de que uno de cada diez trabajadores sufre depresión, ansiedad, estrés o cansancio, que en algunos casos llevan al desempleo y a la hospitalización.

Los países fueron elegidos para el estudio no porque presentaran incidencias anormalmente altas de enfermedad mental, sino porque son emblemáticos de distintas maneras de concebir la organización del trabajo y los sistemas de protección, por encarnar distintos tipos de legislaciones, de asistencia sanitaria y de formas de abordar los problemas de la salud mental.

Tendencias preocupantes

Phyllis Gabriel, especialista en rehabilitación profesional y una de las principales autoras del mencionado informe, expresó su alarma por la magnitud que están adquiriendo los costes de estas preocupantes tendencias: «Los empleados sufren desánimo, cansancio, ansiedad, estrés, pérdida de ingresos e incluso desempleo, con el agravante, en algunos casos, del inevitable estigma que lleva asociado la enfermedad mental. Para los empleadores, los costes se traducen en términos de baja productividad, disminución de los beneficios, altas tasas de rotación de plantilla y mayores costes de selec-


Keystone

ción y formación del personal sustituto. Para los gobiernos, los costes incluyen gastos de atención sanitaria, pagos por seguros y merma de renta a nivel nacional.»

La serie de estudios detallados por países aborda cuestiones como la productividad laboral, la pérdida de rentas, los costes de la asistencia sanitaria y de la seguridad social, el acceso a los servicios de salud mental y las políticas de empleo para quienes se encuentran mentalmente enfermos. La OIT emprendió el estudio porque, como subraya Phyllis Gabriel, «el lugar de trabajo es un ambiente adecuado para educar a los individuos y concienciarlos de las dificultades a que se enfrenta la salud mental, con el fin de identificar los problemas e impedir que se desarrollen».

El informe calcula que, en los países de la Unión Europea, entre un 3 y un 4% del PIB se gasta en problemas de salud mental. En Estados Unidos, el gasto nacional asociado con el tratamiento de la depresión se sitúa entre 30.000 y 44.000 millones de dólares al año. En muchos países crece la jubilación prematura debida a problemas mentales, hasta el punto de estar convirtiéndose en el motivo más común para la asignación de pensiones de incapacidad.

Cinco países como ejemplo

Entre los principales resultados del informe, que alerta acerca de cómo están aumentando los costes de incapacidad mental, se avanza un modelo de los crecientes problemas personales y psiquiátricos que sufren las personas en edad laboral de todos los países estudiados. Por ejemplo:

- En Estados Unidos, la depresión clínica se ha convertido en una de las enfermedades más comunes, que llega a afectar cada año a una décima parte de los adultos en edad de trabajar, con el resultado de una pérdida de aproximadamente 200 millones de días de trabajo anuales;
- En Finlandia, más del 50% de los trabajadores sufre algún tipo de síntomas relacionados con el estrés, tales como ansiedad, sentimientos depresivos, dolor físico, exclusión social y trastornos del sueño; el 7% de los trabajadores finlandeses padece un cansancio severo, que puede llevar al agotamiento, a actitudes cínicas y a una drástica reducción de la capacidad profesional, y los trastornos de la salud mental son ya la principal causa de pensiones por incapacidad en Finlandia;
- En Alemania, los trastornos depresivos son responsables de casi el 7% de las jubilaciones prematuras y la incapacidad laboral por motivos relacionados con la depresión se prolonga dos veces y media más que la incapacidad provocada por otras enfermedades; la cuantía total de la producción perdida por el absentismo atribuible a trastornos de la salud mental se estima en más de 5.000 millones de marcos anuales;
- En el Reino Unido, casi 3 de cada 10 empleados sufren anualmente problemas de salud mental y numerosos estudios indican que son comunes el estrés provocado por el trabajo y las enfermedades que causa; la depresión, en particular, es un problema tan extendido que, en cualquier momento que se considere, uno de cada 20 británicos en edad de trabajar está padeciendo una depresión importante;
- Las estadísticas de sanidad pública en Polonia indican la existencia de un número creciente de personas que están recibiendo asistencia sanitaria mental, especialmente individuos aquejados por trastornos depresivos: una tendencia que puede estar relacionada con la transformación socioeconómica del país y con los consiguientes aumento del paro, inseguridad en el empleo y descenso de los niveles de vida.

CONGRESO SOBRE SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

La OIT fue la sede los días 9 y 10 de octubre de un Congreso sobre el tema* Salud mental en la empresa, *organizado por* World Strategic Partners, *una red internacional de industrias sanitarias, con sede en Estados Unidos, que busca promover ideas innovadoras en la política y en los servicios de la asistencia sanitaria, en colaboración con la* World Federation for Mental Health *(Federación Mundial para la Salud Mental), una organización no gubernamental, con sede en los Países Bajos, que se esfuerza en borrar el estigma que conlleva la enfermedad mental y en promover oportunidades sociales y económicas para las personas afectadas.

En la clausura del Congreso, que tuvo lugar el martes 10 de octubre, Día Mundial de la Salud Mental, la OIT organizó, en cooperación con la Organización Mundial de la Salud y la Federación Mundial para la Salud Mental, un Simposio sobre Salud Mental en el Trabajo. El Director General de la OIT, Juan Somavía, fue uno de los oradores que intervinieron.

¿Se obtienen progresos?

El informe de la OIT observa progresos en la manera de abordar los problemas de salud mental en las empresas en todos los países estudiados. Afirma, por ejemplo, que «en Estados Unidos, los empleadores, tanto grandes como pequeños, comienzan a darse cuenta de que los trastornos depresivos constituyen a menudo su coste más elevado en salud mental (médica) e incapacidad. Muchos empleadores son conscientes de la relación entre salud y productividad, y están mejorando sus estrategias de dirección desarrollando y poniendo en práctica programas para favorecer la integración de los problemas de trabajo/familia/vida».

Finlandia, según el informe, ha empezado a abordar activamente las cuestiones de salud mental, tanto a nivel nacional como internacional; y se resalta que «en la empresa está forjándose una nueva cultura de promoción de la salud mental: el concepto finlandés de capacidad laboral no se refiere sólo a promover la salud física de los empleados, sino que tiene que ver también con su salud mental en organizaciones en las que el trabajo sea saludable».

En Alemania, que ya cuenta con un fuerte apoyo institucional y gubernamental para los servicios de salud mental, la promoción de la salud por parte de la empresa se está convirtiendo en una preocupación prioritaria y ya llevan muchos años desarrollando con éxito programas para reducir el estrés. Estos programas incluyen «procedimientos de relajación, interpretación de papeles y formación de comportamientos para aumentar la confianza de las personas en sí mismas y mejorar sus capacidades de relación interpersonal».

En el Reino Unido, las organizaciones de empleados y de empleadores desempeñan un papel activo en las cuestiones de salud mental, y las respuestas institucionales y del gobierno a este tema son, en general, decididamente favorables. Algunas empresas han diseñado ya políticas de salud mental para el lugar de trabajo. Añade el informe que el análisis de las políticas existentes ha definido ciertos elementos capitales como muy adecuados, y subraya que «el paso más fundamental para las organizaciones es reconocer y aceptar que la salud mental es un tema importante, y asumir el compromiso de promoverla». ❑

---

[1] Mental health in the workplace: Introduction. *Preparado por Phyllis Gabriel y Marjo-Riitta Liimatainen. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, octubre de 2000. ISBN 92-2-112223-9.*



Mensajes de esperanza

Entra en vigor del Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182): las ratificaciones aumentan

El 19 de noviembre entró en vigor como instrumento de derecho internacional el Convenio (núm. 182) de 1999 sobre las peores formas de trabajo infantil. Hasta la fecha ha sido ratificado por casi 50 países, lo que supone el ritmo de ratificaciones más rápido conseguido en los 81 años de historia de la OIT. Este movimiento parece acelerarse a escala mundial entre los gobiernos, las ONG y los propios niños. Es momento de escuchar las voces de los interesados.

GINEBRA – Para Arnold, de 11 años de edad, todo transcurría como un día normal en la escuela en las afueras de Manila a la que acude desde hace dos años, hasta que tuvo la oportunidad de añadir su voz a la del número cada vez mayor de niños trabajadores que deciden expresar su opinión.

Sucedió el día en que se enteró que Filipinas había ratificado el Convenio (núm. 182) de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil. «Podría significar el final del trabajo en condiciones duras y, quizás, el comienzo de un buen futuro para nosotros y para quienes pudieran verse en ese mismo tipo de situación», señaló.

Arnold sabe de lo que habla. A su edad, ya conoce las condiciones laborales peligrosas. El trabajo que hacía a los 9 años en un taller de pirotécnia le colocaba a diario en situaciones de riesgo y suscitó en él un temor que ha marcado su existencia desde entonces.

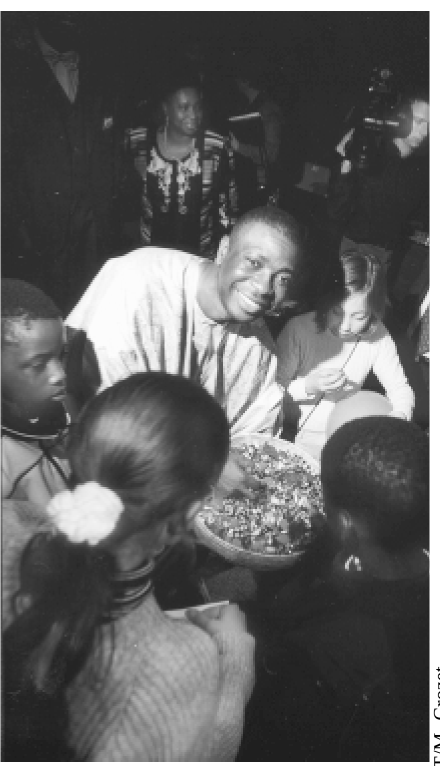
Actos a escala mundial, resultados a escala local

El pequeño Arnold es uno de las decenas de miles de niños que se han visto obligados a desarrollar arduas tareas de forma anónima, víctimas de las peores formas de trabajo infantil, según se define en el nuevo Convenio de la OIT adoptado en 1999.

Su trabajo se hacía en condiciones realmente peligrosas. Antes de ser liberado de él, su mayor preocupación era volar por los aires. Hoy en día saca buenas notas y puede comprobar cómo sus compañeros están exentos de las tareas que él se veía obligado a desempeñar y que suponían una amenaza para su seguridad personal.

Como tantos otros niños liberados de las peores formas de trabajo infantil, Arnold y otros como él han marcado un hito en la defensa de esta causa en noviembre, fecha de entrada en vigor del Convenio correspondiente.

En Tailandia, los niños se unieron a los adultos en una celebración festiva organizada por la Fundación de Desarrollo Infantil para promover el debate sobre la cuestión del trabajo infantil bajo el lema «Los niños primero». Entre los puestos destinados tanto a los niños como, en general, a las personas interesadas en la causa se instaló uno en el que se presentó el vídeo musical «My Hope is in You» (*Tu eres mi esperanza*), de Youssou Ndour, músico conocido en todo el mundo y que ha sido designado recientemente Embajador Honorario en la Campaña Mundial contra el Trabajo Infantil por Juan Somavía, Director General de la OIT.



Youssou Ndour en la OIT.

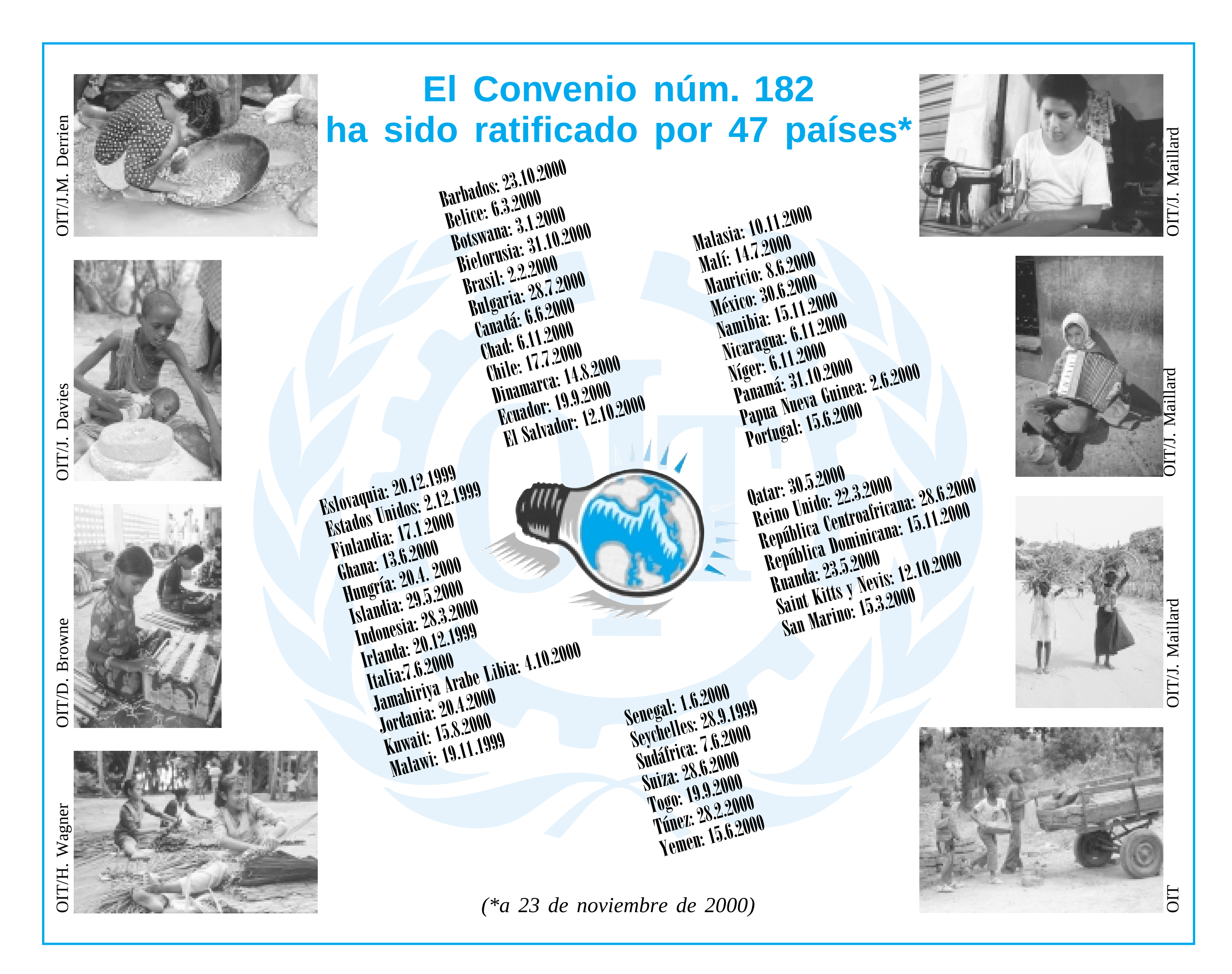
OIT/M. Crozet

En Jamaica, Mike «Tbo» Cooper y Bien'St Nesbeth, con el apoyo de cantantes como Angie Angel, Lady G., Tony Rebel y Nazzleman, han producido «Let us Try» (*Intentémoslo*), una nueva canción reggae que se ocupa específicamente de las peores formas de trabajo infantil y cuyo estribillo reza «*We have to do what's right, So that they can be the children they should be, Not living in captivity, just happy and free...*»[1] La canción se utilizará como reclamo en el Caribe y en todo el mundo para fomentar la erradicación de la explotación de los niños y, en especial, de las peores formas de trabajo infantil.

Estos son algunos de los centenares de actos desarrollados en todo el mundo para celebrar la entrada en vigor del Convenio el 19 de noviembre de 2000, al cumplirse un año de su segunda ratificación.

Hasta la fecha, casi 50 de los 175 Estados miembros de la OIT (un 25% del total) han ratificado el Convenio, lo que supone el mayor número de ratificaciones en un período comparable en los 81 años de historia de la Organización[2].

«Se trata de una clara demostración del movimiento acelerado emprendido para



*(*a 23 de noviembre de 2000)*

erradicar lo antes posible las formas más abusivas de explotación de la infancia», declaró el Sr. Somavía. «Esta norma laboral fundamental a escala mundial sobre las peores formas de trabajo infantil no sólo es ya una realidad en el marco del derecho internacional, sino que está generando una oleada de apoyo por parte de gobiernos, empleadores, trabajadores, organizaciones no gubernamentales, padres e incluso niños, que desean en todos los casos que la ratificación dé lugar a la puesta en práctica de los principios que subyacen al Convenio.»

Entrada en vigor del Convenio: ¿qué es? y ¿qué significa?

En el Convenio núm. 182 se definen las peores formas de trabajo infantil, como la esclavitud, la servidumbre por deudas, la prostitución, la pornografía, el reclutamiento forzoso de niños para las fuerzas armadas, la utilización de niños para el tráfico de estupefacientes y otras actividades ilícitas, y cualquier otro trabajo que dañe o ponga en peligro la salud, la seguridad y la moral de los menores de 18 años.

El Convenio fue adoptado de forma unánime por la Conferencia Internacional del Trabajo el 17 de junio de 1999. La primera ratificación fue la realizada por las Seychelles el 28 de septiembre de 1999, y la segunda correspondió a Malawi, el 19 de noviembre de ese mismo año. Esta segunda fecha es la que se tiene en cuenta para el cómputo del plazo de entrada en vigor, ya que el propio Convenio establece que ésta tendrá lugar a los doce meses de la segunda ratificación.

Es importante distinguir entre este Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil y el antiguo Convenio básico de la OIT sobre trabajo infantil, denominado «Convenio sobre la edad mínima». Este instrumento, con el número 138, fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1973 y entró en vigor en 1976. Pretende la erradicación general del trabajo infantil, no se centra en sus peores formas, y estipula que la edad mínima para el acceso al empleo no será inferior a la de culminación de la escolaridad obligatoria.

La reciente movilización mundial en pro de la erradicación del trabajo infantil se ha reflejado en el creciente ritmo de ratificaciones del Convenio sobre la edad mínima (núm. 138), que se ha avivado el presente año al pasar de sólo unas pocas ratificaciones en cada ejercicio a principios de la década de 1990 a la cifra de 102 conseguida a finales de octubre de 2000.

El Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil se adoptó hace un año. En un principio, los Estados miembros tenían libertad para emprender las accio-

(continúa en la página 13)



Inconvenientes de la globalización

Del astillero al cementerio: ¿existe alguna manera decente de desguazar barcos?

En las playas de acusada pendiente del sur de Asia se llevan a cabo la mayoría de las operaciones de desguace que se realizan en el mundo, en las que se desmontan barcos que rinden sus proas, en tiempos altivas, ante los sopletes y los martillos de una multitud de trabajadores autóctonos. Los buques, adquiridos a cambio de cantidades irrisorias, se convierten con rapidez en montones de chatarra y piezas desarmables destinados a las economías locales. Con las últimas iniciativas de la OIT se pretende buscar vías para la mejora de las condiciones de trabajo de los desguazadores. Sanja Göhre, de la OIT, visitó Bangladesh con la intención de estudiar la actividad en las playas y se encontró con una industria en alza amenazada por graves riesgos, una escasa remuneración y otros problemas emergentes.

CHITTAGONG, Bangladesh – A lo largo de los 20 kilómetros de costa de Chittagong, varios buques cisterna yacen en aguas poco profundas en diversas fases de despiece. Estas embarcaciones, construidas en su momento horizontalmente y de abajo arriba, son ahora desmontadas verticalmente de arriba abajo, generando curiosos perfiles: un lado intacto, el otro abierto en canal, privado por completo de una de sus secciones.

Los buques, en su día el orgullo de los astilleros y los armadores de los países industrializados, acaban ocupando el escalón inferior en el proceso de globalización. Se adquieren en el mercado mundial a precios que oscilan entre los 120 y los 185 dólares de Estados Unidos por tonelada y se «reciclan» (término preferido por los propietarios de los astilleros) para satisfacer la demanda local de chatarra de acero.

Antes de que Bangladesh, China, India, Pakistán y Vietnam se convirtiesen en los «desguazadores» mundiales por excelencia, los buques se hundían o se desmontaban en su lugar de construcción, es decir, en los países industrializados. Sin embargo, los elevados costes de las operaciones y las restricciones medioambientales llevaron a los armadores a buscar en otros emplazamientos una manera de deshacerse de sus embarcaciones. Los países del sur de Asia plantearon una solución que beneficiaba simultáneamente a las economías nacionales. Por ejemplo, Bangladesh, antes de iniciarse en el desguace de barcos, importaba toda la chatarra de acero que necesitaba. En la actualidad, cubre el 80% de su demanda de este material con el que obtiene de los buques desmontados.

«Todas las actividades de desarrollo de un país dependen de su infraestructura y, para ampliar ésta, el hierro y el acero desempeñan un papel importante», declaró en una entrevista Mohamed Rahman, Presidente de la Asociación de Desguazadores de Bangladesh. «En Bangladesh, el reciclaje de buques es muy importante».

En cualquier caso, la chatarra de acero no es el único valor obtenido al acceder a las entrañas de estas embarcaciones. Ubicadas unas tras otras en las calles cercanas a los astilleros de desguace se encuentran diversas tiendas en las que se vende de todo, desde bañeras y sanitarios a calderas y generadores extraídos de los barcos tras su varada. Los propietarios de los astilleros estiman que unas 200.000 personas se benefician en Bangladesh de esta actividad comercial realizada en las costas del país. En India, principal país en cuanto a operaciones de desguace, la cifra asciende a medio millón de personas.

Beneficios para algunos, desastres para otros

Empresas locales y otros interlocutores señalan que el desguace anual de unos 700 buques beneficia a los cinco países (India, Bangladesh, China, Pakistán y Vietnam) en los que se efectúa esta actividad actualmente. Por el contrario, los críticos afirman que estos países se han convertido en vertederos al servicio de las naciones industrializadas, en lo que constituye un ejemplo de desastre medioambiental y de predominio de condiciones de trabajo deficientes y, en ocasiones, altamente peligrosas.

«Obviamente, el desguace de barcos en las playas asiáticas refleja los inconvenientes de la globalización», señala Paul Bailey, experto de la OIT. «Estos buques, una vez utilizados por los países industrializados del mundo occidental, acaban convertidos en chatarra en las playas, sin que se dispongan de diques secos ni se adopten medidas de seguridad para los trabajadores. El reto con el que nos enfrentamos es llevar a cabo esta actividad de una manera segura. Nunca será perfecta, pero pueden realizarse mejoras.»

De hecho, existe un amplio margen de mejora en esta peligrosa y ardua tarea. A lo largo de varios meses (el reciclaje de un buque medio puede llevar hasta un semestre), jóvenes y menos jóvenes, dotados únicamente de sopletes de gas y de sus propias manos, desarman las embarcaciones de un modo casi ritual.

La posibilidad de que se produzcan accidentes acecha en cada rincón, desde la caída de placas de acero a la suelta de maromas de cabrestante deterioradas, capaces de golpear y segar miembros o cabezas. Las explosiones provocan el mayor número de víctimas, y se deben a


OIT/Sanja Göhre

la presencia de restos de gas u otras sustancias explosivas que prenden a consecuencia de actividades de corte. Para evitar este problema, en todos los países en que se efectúan operaciones de desguace se ha impuesto la obtención de certificados que garanticen la ausencia de gas en las embarcaciones, pero algunos funcionarios son más estrictos que otros. En Chittagong, los propietarios de los astilleros aluden únicamente a una sencilla prueba ocular y a las condiciones meteorológicas de frío que se oponen a la existencia de gas que se expande una vez que aumenta la temperatura en las playas.

Los cortadores con sopletes de gas suelen trabajar sin gafas protectoras ni protecciones en brazos o piernas. Una multitud de portadores de placas de acero se desplazan descalzos por astilleros cubiertos de deshechos, colocando únicamente un pequeño trozo de tela entre sus hombros y la pesada carga que deben transportar. Los cantantes, a los que se remunera a menudo como a los cortadores con sopletes de gas de mayor cualificación y retribución en el astillero, regulan el movimiento de los portadores entonando canciones rítmicas.

Sin respiro fuera del puesto de trabajo

Las condiciones de trabajo no ofrecen respiro. Muchos trabajadores, con frecuencia alejados de sus hogares en los distritos rurales más desfavorecidos, se establecen en pueblos cercanos o se alojan en instalaciones escasamente dotadas erigidas por los propietarios de los astilleros. Una sala elevada, carente de tabiques y realizada con placas de acero extraídas de los buques, permite a los trabajadores dormir apiñados y ordenados en filas. Una escalera sirve de acceso a la planta baja, donde se lleva a cabo la mayor parte de las actividades de cocina y se guardan las pertenencias personales.

La mayoría de los astilleros carece de sanitarios y los trabajadores han de compartir el agua para cocinar, limpiar y beber extraída de un pozo entubado practicado en el astillero. La única división entre el hogar y el trabajo es un muro de ladrillo. El sonido de los golpes y las tareas de corte no cesa para aquéllos que tratan de procurarse el descanso nocturno.

«Estas personas carecen de un lugar donde dormir. Duermen en el suelo, en el mismo lugar en el que han de comer y desarrollar otras tareas diarias», denuncia Nazrul Khan en una entrevista efectuada en su oficina. El Director Ejecutivo del Instituto de Estudios Laborales de Bangladesh, que ha publicado recientemente un informe sobre las condiciones de vida y de trabajo en los astilleros de Chittagong, añade: «No diría que viven como esclavos, porque pueden abandonar sus puestos, pero las condiciones en las que trabajan se asemejan a la esclavitud porque carecen del derecho a expresarse, a negociar y a establecer una organización propia.»

Según el Sr. Khan, no se permite la presencia de sindicatos en los astilleros, y algunos trabajadores que han intentado manifestarse han sido golpeados o han perdido su empleo.

Los propietarios de los astilleros lo ven desde otra perspectiva. Mohamed Mohsin, Director Gerente de la empresa de desguace y reciclaje *Peace, Happiness and Prosperity* (PHP), recogía pernos en el astillero de su padre para venderlos. Este pensó en tal opción para que su hijo se interesara por un negocio al alza, y actualmente Mohsin dirige la compañía.

«Para ser sincero, es cierto que los sindicatos trataron de implantarse aquí», reconoce. «Los sindicatos sólo plantean demandas, no hacen el trabajo».

La realidad de Mohsin es la de un negocio duro que rinde escasos márgenes de beneficio, y la de una necesidad de subvenciones mutuas obtenidas de algunas de sus otras empresas. Culpa al elevado nivel de los impuestos, los derechos aduaneros y los impuestos especiales, que representan el 25% del valor de venta de cada buque, de constituir un factor paralizante para empleadores como él, y reclama que parte de los fondos destinados al pago de impuestos sea reinvertido en los astilleros de desguace en forma de hospitales, alojamientos adecuados y la dotación de una brigada de incendios.

¿Cuál es la respuesta del gobierno? «Si alguien pone en marcha una empresa, no cabe duda de que debe disponer de algún capital. Hay bancos, lo que permite solicitar un préstamo. Por tanto, el empresario no debe tener problemas. Además, obtienen beneficios, que también tendrán que invertir», asegura Salamoth Ullah, Inspector Jefe del Ministerio de Trabajo y Empleo en su oficina de Dhaka.

Pocas opciones para los trabajadores

Entretanto, los trabajadores disponen de escasas opciones. En el país más densamente poblado del mundo, ya están en-

(continúa en la página 27)



Diez años después: Alemania oriental sigue esperando la transición del carbón a los «Blühende Landschaften»

Diez años después de la reunificación, las diferencias de nivel de vida entre Alemania occidental y oriental siguen siendo considerables. Las esperanzas de muchos habitantes de las regiones orientales de asistir a una rápida transición del monótono comunismo a los «Blühende Landschaften» o «paisajes floridos» prometidos no se han materializado. Con todo, para muchos ciudadanos de la antigua Alemania oriental, las condiciones de vida y de trabajo han progresado: empleo libremente elegido, libertad de asociación y mejora de la protección frente a la discapacidad y la enfermedad para las personas de edad avanzada.

UECKERMÜNDE, Alemania. Esta localidad de la antigua Alemania oriental se ha «adecentado», como alguien que sustituye un deprimente guardapolvo gris por un elegante conjunto de trajes.

La plaza del mercado se acaba de pavimentar con ladrillos rojos, y las tiendas que se suceden a cada uno de sus lados brillan tras recibir una mano de pintura.

En la costa cercana a esta pequeña aldea del noreste de la República Federal, grandes cantidades de arena fina han transformado la laguna de Oderhaff, que ha dejado de ser un remanso de agua salina estancada, y se ha convertido en una amplia playa que sirve como reclamo para los veraneantes procedentes de Berlín.

Ueckermünde no sólo tiene mejor aspecto, sino que *es* mejor. Al borde de la playa de aguas cristalinas, las fachadas que en un pasado amenazaban ruina y los tristes bloques de apartamentos estatales han dado paso a nuevas viviendas y escaparates decorados con elegancia. En los anaqueles del interior, abundan artículos con los que los consumidores sólo podrían haber soñado hace diez años.

Cambios, pero ¿para bien?

Cuando Herbert Quade contempla todas estas mejoras de camino al puerto deportivo, los relucientes paneles de vidrio del flamante «Centro cultural» construido en la década de 1990 le recuerdan todo lo que ha cambiado desde la reunificación de Alemania hace ya diez años.

Hoy, el Sr. Quade es un pensionista con todo el tiempo del mundo (al fin) para dedicarse a navegar en su pequeña embarcación. Como presidente del comité de empresa tras el cambio de poderes de 1989, pasó siete años batallando por la supervivencia de VEGU (acrónimo alemán de Siderurgia de Pomerania Occidental). Su lucha dio fruto: la fábrica aún existe, aunque bajo una nueva denominación.

En la época de la República Democrática Alemana (RDA), VEGU, una empresa dedicada a la fabricación de piezas de hierro fundido, era el mayor empleador de la región, con una plantilla de 1.200 personas. En 1990, un año después del cambio político y justo antes de la introducción del marco de Alemania occidental (DM), la mayoría de los antiguos servicios sociales de la fábrica se habían suprimido y la plantilla había quedado reducida a unos 200 miembros. En aquel entonces, Herbert Quade había puesto de manifiesto su temor de que otras 200 personas tuvieran que abandonar la empresa.

Lo que sucedió en realidad fue peor, mucho peor. En 1995, tras varios cambios en la propiedad y diversos procesos de despido, la empresa empleaba a unos 250 trabajadores, y seguía constituyendo el mayor empleador en el pequeño pueblo situado junto a la laguna de Oderhaff. Un año después se habían suprimido otros 75 puestos de trabajo y el cierre definitivo parecía únicamente una cuestión de tiempo. Cuando Quade se jubiló en 1996, sólo 85 de sus compañeros, hombres y mujeres, mantenían su empleo en una situación de alta inseguridad.

La salvación llegó a principios de 1999, en forma de «Intermet GMBH», una filial de un grupo de empresas de Estados Unidos, con sede principal en Neunkirchen, en la región del Sarre, en Alemania occidental. La empresa, especializada en piezas de hierro fundido semiacabadas destinadas a la industria del automóvil, deseaba ampliar su capacidad: adquirió la fábrica, en aquel entonces al mismo borde del abismo, y la puso de nuevo a flote.

(continúa en la página 12)

Keystone

Diálogo mundial sobre el futuro del trabajo

La OIT en la EXPO 2000

En una alocución al mundo pronunciada el 3 de octubre, décimo aniversario de la reunificación alemana, Juan Somavía, Director General de la OIT recordó a su audiencia la existencia de un «déficit mundial de trabajo decente». El discurso formó parte de la contribución de la OIT a las jornadas de Diálogo Mundial sobre «El trabajo en el futuro: mano de obra, empresa sostenible y responsabilidad social», celebradas del 2 al 5 de octubre en la Exposición Mundial 2000 de Hanover, Alemania.


Video Image

HANOVER – Juan Somavía, Director General de la OIT, afirmó recientemente en esta ciudad que, con más de 3.000 fallecimientos diarios provocados por accidentes y enfermedades profesionales, un tercio de la población activa mundial en situación de desempleo o subempleo, un 90% de la población en edad laboral carente de una protección social adecuada y un 50% de los habitantes del planeta con una renta diaria inferior a dos dólares, es necesario que reduzcamos este «déficit de trabajo decente» en el mundo.

El Sr. Somavía declara su firme creencia en la viabilidad del trabajo decente: «Algunos pensarán que la consecución de un trabajo decente para todos es un sueño. Me limitaré a recordarles que hoy celebramos el décimo aniversario de un sueño que muchos consideraban irrealizable: la reunificación alemana».

El Director General abogó por las políticas y las soluciones «capaces de mejorar las vidas de las personas corrientes y de sus familias» y por «las instituciones y las políticas que promueven y reflejan a escala mundial valores y metas comunes». Reclamó capacidad de liderazgo en el sistema multilateral y la sociedad civil: «Los gobiernos han de mirar más allá de las siguientes elecciones. Las empresas deben mirar más allá de la cuenta de resultados. Los sindicatos deben mirar más allá de la próxima negociación, las organizaciones no gubernamentales, de la siguiente manifestación y las organizaciones internacionales, de sus intereses burocráticos».

Juan Somavía insistió en que los derechos básicos recogidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo «son válidos en todos los países, con independencia de su grado de desarrollo, desde las fábricas y los centros urbanos del norte a los barrios de chabolas del sur». Para el Director General, estos derechos «no dependen de una justificación económica, son válidos por si mismos, aunque, en general, también contribuyen a la productividad».

A la alocución le siguió un debate con destacados representantes del ámbito del trabajo y la comunidad académica, entre los que figuraron Ursula Engelen-Kefer, Vicepresidenta de la Federación Alemana de Sindicatos, Patrick Liedtke, miembro del Club de Roma, y Raymond-Pierre Bodin, Director de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. La presencia del canal alemán de televisión «Deutsche Welle» permitió garantizar una audiencia de ámbito mundial para la alocución y el debate.

En una serie de seminarios coorganizados por la OIT se abordaron destacadas cuestiones contemporáneas relativas al empleo y el trabajo. Los participantes analizaron la medida en que el diálogo social permite obtener mejores resultados en el mercado de trabajo. Estudiosos, altos funcionarios públicos, representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, ONGs y la OIT presentaron iniciativas ejemplares emprendidas en la lucha contra el desempleo, así como formas innovadoras de diálogo social y negociación colectiva.

El Futuro del Trabajo – el Futuro del Trabajo de las Mujeres

El futuro del trabajo desarrollado por mujeres y el papel de las políticas de empleo activas en el ámbito empresarial, nacional e internacional fueron otros dos de los temas abordados. A pesar del aumento y la mayor visibilidad de la participación de la mano de obra femenina en todo el mundo, sigue registrándose un «déficit de trabajo decente» en el caso de las mujeres. Los nuevos planteamientos prometedores adoptados respecto a la mejora del acceso de la mujer a un trabajo de calidad y a la atenuación de la exclusión social deben contemplar la intervención de todos los sectores de la sociedad. En los debates celebrados en los seminarios se hizo hincapié en los efectos positivos de llevar a la práctica políticas nacionales de igualdad que incluyan mecanismos de seguimiento de resultados, reforzar las responsabilidades sociales de la comunidad empresarial, establecer redes de solidaridad entre los grupos de mujeres vulnerables y promover un diálogo social de gran alcance sobre igualdad de género, como punto fundamental en el temario de desarrollo.




OIT/Didier Bregnard

Conferencia Internacional del Trabajo, 1990. Cuatro meses antes de la reunificación alemana: Regine Hildebrandt, Ministra de Trabajo de Alemania oriental, se reúne con su homónimo de Alemania occidental, Norbert Blüm.

(viene de la página 10)

Actualmente, la antigua VEGU se denomina «Intermet Ueckermünde» y, con una plantilla de unos 150 trabajadores, continúa siendo el mayor empleador comercial en un área con deficiencias en materia de infraestructuras. Aún se llevan a cabo contrataciones. Herbert Quade tiene razón al mostrarse orgulloso de sus numerosos años de esfuerzo y compromiso. La empresa ha sobrevivido, a diferencia de la mayoría de las que operaban en la economía de la antigua RDA.

Nuevo país, vieja historia

La historia del pensionista Herbert Quade y «su empresa» es muy habitual en Alemania oriental. La transformación del sistema económico y de un conjunto de valores que imperaban hace diez años ha cambiado casi todo en las vidas de los antiguos ciudadanos de la RDA.

A pesar de los miles de millones de DM suministrados mediante subvenciones, en la década de 1990 se asistió al derrumbe de la industria de Alemania oriental prácticamente en la totalidad de los sectores. El desempleo se disparó. Casi todos los alemanes orientales han atravesado un período de desempleo desde el cambio. Para muchos significó su despedida definitiva de la vida activa.

A principios de la década de 1990, el número de personas empleadas pasó de 11 millones al nivel actual en torno a los 6,7 millones. De los 2 millones de puestos de trabajo que existían en la industria siderúrgica de Alemania oriental, sólo quedan hoy unos 300.000. La tendencia a la baja sólo se ha detenido en los dos últimos años. Actualmente, por primera vez desde el cambio político, se registra una ligera recuperación. Sin embargo, el desempleo en Alemania oriental, cifrado en un 16,6% de la población activa (1,3 millones de personas), sigue duplicando aproximadamente al registrado en las regiones occidentales del país. Unas 400.000 personas son beneficiarias de programas de creación de empleo y de proyectos de reconversión profesional de diversa índole.

En la actualidad, Alemania ofrece la imagen ambivalente de una economía y una sociedad en período de integración cuyas dos mitades no han superado plenamente sus divisiones mentales. Las diferencias económicas entre el este y el oeste siguen siendo apreciables. Aunque los sindicatos llevan años tratando de alinear los sueldos en Alemania oriental con los que se ofrecen en la zona occidental, el salario neto real de los trabajadores del este se mantienen de un 20 a un 30% por debajo del que obtienen sus compañeros del oeste, mientras que la semana laboral en el primer caso es una o dos horas más larga que en el segundo. Obviamente, esta tarea de igualación no resulta sencilla si consideramos el continuo y considerable volumen de retrasos en la producción. Los expertos convienen en que esta brecha entre el este y el oeste podrá cerrarse en la próxima década.

Las huellas del pasado pueden apreciarse aún por todos lados, a pesar del lavado de cara en los centros urbanos y la reluciente mano de pintura administrada en ciudades restauradas, como Leipzig, Halle o Berlín. Las ventanas rotas de muchas ruinas industriales recuerdan el hundimiento de toda una economía nacional.

En las áreas residenciales, muchas de las viviendas grises y carentes de decoración que caracterizaron el paisaje urbano de Alemania oriental permanecen intactas y sin mejorar. Son numerosas también las que se encuentran deshabitadas y abandonadas a su suerte. La suciedad que se acumula en las ventanas de estos hogares vacíos simboliza el éxodo masivo al oeste. Cientos de miles de personas, con frecuencia jóvenes y capaces, se marcharon de sus lugares de residencia al considerar que no existía futuro para ellas en Alemania oriental. Ueckermünde, por ejemplo, ha perdido 3.000 de sus 15.000 habitantes que formaban parte de su población. La mayoría emigraron a las regiones occidentales del país.

La otra cara de la moneda que los territorios de Alemania oriental han completado un curso intensivo en lo que se refiere a la difícil paso de una sociedad industrial a otra orientada al sector de los servicios. Actualmente, sólo un 31% de los puestos de trabajo corresponden a las industrias manufactureras (frente al 34% en Alemania occidental), mientras que el porcentaje restante se sitúa en el sector de los servicios público o privado.

Se aprecian signos de un repunte económico en historias de éxito como la de Stefan Schambach, un joven empresario cuya compañía de comercio electrónico «Intershop», con sede principal en Estados Unidos, le ha otorgado ya la categoría de «interlocutor mundial». En sus oficinas centrales en Alemania, situadas en Jena, Turingia, Schambach da empleo en la actualidad a 320 personas, en su mayoría altamente cualificadas. «Jenoptik», ubicada igualmente en Jena, constituye otro ejemplo de transformación eficaz de una empresa industrial de Alemania oriental en una moderna compañía basada en la alta tecnología.

Las inversiones llevadas a cabo por importantes grupos empresariales como Volkswagen en Mosel, u Opel, en Eisenach, han dado lugar a la creación de centros industriales de elevada productividad en una región azotada por la crisis. Con todo, el período de auge económico de los dos últimos años ha pasado en gran medida inadvertido en Alemania oriental, ya que el proceso de reconstrucción fue menos dinámico de lo previsto.

Considerado globalmente, el crecimiento económico de Alemania oriental es

inferior al registrado al oeste del país. Las regiones menos atractivas para los turistas, como Ueckermünde en el noreste, o Görlitz, en el sureste de los nuevos Estados viven bajo la amenaza de la desolación.

Más belleza, pero menos compradores

Según afirma Herr Kruse, director del departamento económico del municipio de Ueckermünde, ni una sola empresa manufacturera ha puesto en marcha un centro de actividad en la localidad en los últimos tres años. A pesar de los esfuerzos dedicados a la venta del «paisaje florido» y el medio ambiente no deteriorado a posibles inversores, grandes áreas de terreno industrial situadas alrededor de la ciudad, urbanizadas con un gran coste para el erario público, van siendo cubiertas progresivamente por la hierba.

Herr Kruse alberga escasas esperanzas de atraer a nuevas empresas en un futuro próximo. Lo mismo le ocurre a la mayoría de los funcionarios responsables de las políticas económicas aplicadas en lugares alejados de las grandes aglomeraciones urbanas como Leipzig y Berlín.

Con todo, aunque las esperanzas de lograr de inmediato una equiparación entre el este y el oeste de Alemania se desvanecen, Herbert Quade, antiguo responsable del comité de empresa, disfruta de su retiro. Actualmente cuenta con 62 años de edad. Hace cuatro, cuando optó por la jubilación anticipada, su situación económica no era tan favorable como lo es hoy.

Al igual que su empresa, Quade se encontraba al borde del abismo. Tras recuperarse de dos ataques cardíacos, los médicos le advirtieron de que, probablemente, cuatro años más a cargo del comité de empresa, en una época tan turbulenta como la que le había tocado vivir, acabarían con él. Hoy se contenta simplemente con pasarse de vez en cuando por «su» vieja empresa. Le satisface comprobar que las cosas marchan bien por fin. El éxito se debe en parte a su labor, pero sabe el alto precio que tanto él como muchos de sus antiguos compañeros tuvieron que pagar para lograrlo.

Para Herr Quade, la batalla ha terminado. Sin embargo, la vida sigue. Dentro de unos días, asegura, tripulará su barco en una regata germano-polaca entre Ueckermünde y Stettin (Szczeczin) en las tranquilas aguas de laguna Oderhaff. Una actividad que, sin ninguna duda, habría sido imposible hace once años. ❑

Martin Kempe

Mensajes de esperanza

(viene de la página 7)

nes indicadas en sus disposiciones. En cambio, ahora que ya se encuentra «en vigor» como instrumento del derecho internacional, se activan los mecanismos que se describen más adelante.

- Todo Estado miembro que haya ratificado el Convenio núm.182 y para el cual haya entrado en vigor (es decir, 12 meses después de su correspondiente fecha de ratificación) queda vinculado de conformidad con el derecho internacional a ajustar su legislación y práctica nacionales a los requisitos del mismo. En definitiva, los gobiernos de los Estados miembros han de emprender acciones inmediatas y efectivas encaminadas a prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil de todos los menores de 18 años de edad. Éstos quedarán protegidos incluso en los casos en que la legislación nacional establezca la mayoría de edad a una edad más temprana.
- Asimismo, todo Estado miembro que haya ratificado el Convenio deberá informar periódicamente a la OIT acerca de su aplicación y responderá a las alegaciones de infracción del mismo. La OIT ayuda a los Estados miembros en el cumplimiento de sus obligaciones mediante su Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), que opera en 70 países con el fin de retirar a los niños del empleo, facilitarles la educación y la rehabilitación y brindar a sus familias alternativas económicas.
- Por otra parte, la evolución de la ratificación será objeto de un seguimiento exhaustivo por parte del Consejo de Administración, en el marco de la campaña de ratificación de los Convenios fundamentales de la OIT que la Oficina viene llevando a cabo desde la Cumbre Social de Copenhague de 1995. A efectos de la realización de la campaña y la iniciativa de sensibilización social, en marcha desde la adopción del Convenio núm. 182, es posible que los efectos jurídicos señalados tengan una repercusión menos directa, pero, en cualquier caso, añaden presión incluso en el caso de aquellos países en los que el Convenio no haya entrado aún en vigor.

El Convenio núm. 182 y la Declaración

La entrada en vigor del Convenio núm. 182, considerado como el octavo Convenio fundamental, tendrá una influencia directa en los informes anual y mundial ajustados a la *Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, adoptada en 1998. En 2001, por vez primera, los Estados miembros que no hayan ratificado el Convenio núm. 182 deberán informar de su situación en lo que respecta al cumplimiento del principio de abolición de las peores formas de trabajo infantil, así como de las iniciativas que hayan emprendido al respecto. Se les ofrecerá la oportunidad de solicitar asistencia técnica a la OIT.


OIT/David Browne

Por tanto, los Estados miembros que no hayan ratificado los Convenios fundamentales de la OIT relativos al trabajo infantil, sin quedar vinculados por todas y cada una de sus disposiciones, deberán orientar de todos modos sus políticas a la erradicación efectiva de esta forma de explotación. En tanto no hayan ratificado el Convenio núm. 182 ni el núm. 138, deberán informar anualmente de sus esfuerzos de promoción al respecto.

En el Informe Mundial 2002, publicado por el Director General en el marco de la iniciativa de seguimiento mencionada, se analizará la situación mundial en lo que respecta a la erradicación del trabajo infantil, incluidas sus peores formas. Asimismo, se evaluará la eficacia de la asistencia de la OIT en este terreno y se extraerán conclusiones preliminares acerca de prioridades futuras en materia de cooperación técnica. El Informe será debatido en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2002. ❑

[1] *«Let us Try», escrita por Michael «Ibo» Cooper y C. Nesbeth, con letra de Angie Angel, Lady G. Tony B'ehel y Nazzleman, es una canción reivindicativa que ha contado con el apoyo del IPEC y ha sido interpretada por artistas locales y niños de* Children First.

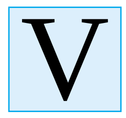
[2] *El objetivo declarado de la OIT es lograr 87 ratificaciones, esto es, la mitad de los Estados miembros de la Organización, para finales de 2001.*



De Solidaridad a los «bastiones en ruinas»

Veinte años después de Gdansk: la evolución de Solidaridad y otros sindicatos en la Polonia poscomunista

En agosto de 1980, las puertas del astillero Lenin del puerto báltico de Gdansk se adornaron con flores, banderas de Polonia y carteles anunciando el nacimiento del primer sindicato independiente en el bloque comunista. Una huelga de 18 días dio lugar a la constitución de NSZZ Solidarnosc (Sindicato independiente y autónomo Solidaridad), que agitó, y en última instancia derribó, los cimientos del comunismo y desencadenó el final de la Guerra Fría. Sin embargo, hoy, Solidaridad y otros sindicatos han sido calificados de «bastiones en ruinas» en la nueva Polonia capitalista. La periodista Ruth Ellen Gruber, que informó de las huelgas de 1980 en Gdansk y ha seguido la evolución del bloque del este desde entonces, nos refiere esta nueva realidad.



VARSOVIA, Polonia – El pasado mes de agosto, cuando políticos polacos y diversos líderes internacionales rindieron tributo en el astillero de Gdansk al papel esencial desempeñado por Solidaridad en el cambio político y social, fueron pocos los trabajadores que asistieron al acto. A Tadeusz Korzinski, un soldador de 45 años de edad que participó en las huelgas de 1980 y sigue trabajando en el astillero, la conmemoración le dejó un sabor amargo.

«No hay trabajadores en el acto», señala Korzinski, «sólo hombres de traje y corbata. No queda nada de Solidaridad salvo su nombre. Ha perdido su esencia, nos han traicionado y olvidado.»

La revolución protagonizada por Solidaridad en Polonia ha dejado un legado complejo y, en ocasiones, contradictorio al país en su transición del estado comunista a la economía de mercado. El desalojo de los comunistas de las instancias de poder, el dinámico crecimiento económico, la incorporación a la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN) y la creación de una sólida democracia operativa son fruto en todos los casos de las semillas plantadas en el agosto polaco.

No obstante, también son resultado de estos cambios radicales otros hechos menos favorables como la fragmentación política y las penurias económicas que, paradójicamente, han afectado al propio núcleo de Solidaridad y han dado lugar a un acusado deterioro del apoyo a las actividades sindicales.

«Las plazas fuertes de Solidaridad eran las grandes empresas estatales: las minas de carbón, los astilleros, etc.», afirma Janusz Onyszkiewicz, miembro del Sejm, parlamento polaco, y portavoz nacional del sindicato en 1981. «Estas fábricas fueron las más duramente golpeadas por los cambios de la década de 1990».

Onyszkiewicz relata que incluso la cuna de Solidaridad, los astilleros de Gdansk, quebraron en 1996, después de que su dirección, liderada por Solidari-

Keystone

Trabajadores contrariados queman neumáticos para bloquear el tráfico en el centro de Gdansk, en marzo de 1997. Unos 2.000 trabajadores del astillero en quiebra se manifestaron para mantener su puesto de trabajo. Los astilleros de Gdansk, cuna del famoso sindicato «Solidaridad» que acabó con el gobierno comunista en Polonia, anunciaron el despido de la totalidad de la plantilla, compuesta por 3.700 trabajadores.

dad, se resistiera a la reestructuración poscomunista. La empresa acabó pasando a manos de unos nuevos propietarios privados que emprendieron una transformación radical.

«Sin duda se trata de una ironía de la historia y de una tragedia para Solidaridad», señala Onyszkiewicz. «Para adoptar cambios históricos, Solidaridad tuvo que cortar la rama sobre la que se asentaba.»

Rojo encendido

A lo largo de la década de 1980 y al comenzar la de 1990, Solidaridad se convirtió en víctima de su propio éxito. Desde sus inicios, Solidaridad fue más que un sindicato, y la diversidad de facetas de su legado radica en su identidad plural. Su ya famoso icono, el logotipo de letras en rojo y blanco, se convirtió en un símbolo de la cruzada anticomunista conocido en todo el mundo y sobrevivió a la supresión de la organización bajo la ley marcial impuesta del 13 de diciembre de 1981 al 22 de julio de 1983.

Sin embargo, Solidaridad se fragmentó en el momento en que el enemigo común (el comunismo) se derrumbó en 1989. Aunque pervivió como sindicato, los activistas de la organización formaron numerosos partidos políticos de escasa dimensión y radicalmente opuestos entre sí cuyas tendencias iban de la orientación liberal y empresarial de la Unión Liberal a las de los grupos de intereses específicos y las formaciones disidentes caracterizadas por un nacionalismo extremo.

Esta división pudo comprobarse en las primeras elecciones presidenciales libres celebradas en el país desde el final de la Segunda Guerra Mundial y la llegada del estado comunista. En las votaciones de 1990 se enfrentaron dos antiguos aliados de Solidaridad: Lech Walesa, legendario fundador de la organización, héroe populista de los trabajadores y antiguo electricista de los astilleros de Gdansk que creó el sindicato en 1980, y Tadeusz Mazowiecki, el pensador y editor católico romano que ejerció como principal asesor intelectual de Walesa y sus huelguistas en agosto de 1980.

La amarga contienda dio lugar a la escisión de las fuerzas anticomunistas y generó enconadas diferencias. Solidaridad se enfrentó a dolorosos dilemas a causa de su estrecha vinculación a los gobiernos de derechas cuyas reformas basadas en terapias de choque hicieron mella en la base sindical. Entretanto, el antiguo Partido Comunista se consolidó en la Alianza de la Izquierda Democrática (SLD en su acrónimo polaco).



La nueva Varsovia queda ilustrada por el edificio de vidrio y acero Europlex, un centro comercial con varios cines, construido en la calle Pulawska en el solar que ocupaba el antiguo Kino Moskva (cine Moscú), lugar de referencia de la ciudad durante el régimen comunista.

Los dilemas de Solidaridad se agudizaron a partir de 1997, cuando un gobierno encabezado por la derechista Acción para la Elección de Solidaridad (AWS en su acrónimo polaco) obtuvo el triunfo en las elecciones. La misma persona (Marian Krzaklewski) dirige el sindicato Solidaridad y la AWS. Esta formación logró la victoria congregando diversas facciones conservadoras en disputa bajo una única organización liderada por Solidaridad. Las continuas luchas internas han provocado un acusado descenso en el apoyo manifestado por la población. Las recientes encuestas de opinión sólo otorgan a la AWS un respaldo público del 15%.

Hoy, afirma el periodista y comentarista Konstanty Gebert, «la idea de la «solidaridad» con s minúscula ha desaparecido... Es un universo mental diferente». Solidaridad, añade Gebert, fue un «movimiento de liberación nacional disfrazado de movimiento sindical; el vínculo que unía a sus miembros era nacional. No puede repetirse porque la nación no se encuentra en peligro; el peligro somos nosotros mismos. El legado del sindicato es que ahora vivimos en una sociedad nacional disfrazada de sociedad civil».

Las elecciones presidenciales del 8 de octubre pusieron de relieve estos cambios. Aleksander Kwasniewski, titular del cargo y antiguo comunista a la cabeza de la Alianza de la Izquierda Democrática, fue reelegido gracias a una victoria aplastante en las urnas. Krzaklewski, líder de Solidaridad, obtuvo el tercer mejor resultado a gran distancia del triunfador. El héroe de antaño Lech Walesa, candidato por su pequeño Partido Demócrata Cristiano, obtuvo un humillante 1% de los votos y anunció con posterioridad su retirada de la política.

Con el crecimiento, la solidaridad decae

Este fermento político se ha desarrollado en un marco de extraordinario crecimiento. La recuperación de Polonia ha sido la más rápida de las experimentadas por los países ex comunistas de Europa central y oriental. Las pruebas se observan a cada paso, desde los nuevos rascacielos de vidrio y acero que definen el perfil de Varsovia, pasando por las elegantes tiendas de moda, las salas múltiples y los centros comerciales, hasta las calles de las ciudades inundadas por el tráfico y la destacada presencia de cadenas y empresas multinacionales. Polonia espera incorporarse a la Unión Europea en 2005.

Con todo, la desigualdad que caracteriza al auge económico y social también resulta fácilmente distinguible. El desempleo sigue siendo elevado, como indica una tasa de paro del 14,5% prevista para finales de 2000, y se ha argumentado que la economía opera en tres niveles: un sector privado dinámico, un sector estatal «con pies de plomo» y un sector agrario «pendiente de reforma y estancado».

La influencia y la eficacia de los sindicatos han disminuido en un contexto de



EL PAPEL DE LA OIT

Como se destaca en el reciente documento de la OIT, «Your Voice in Work», la evolución de los acontecimientos en Polonia pone de manifiesto el papel que la acción y la asistencia de la OIT pueden desempeñar al facilitar el cambio, no sólo social, sino también político. De hecho, se afirma que «la lección que puede extraerse de gran parte de la historia reciente es que las semillas del cambio democrático se sembraron en las luchas sociales iniciadas por el modo de tratar a las personas en el trabajo»

Con el apoyo de las huelgas promovidas por Solidaridad en todo el país y animados por una alianza sin precedentes entre trabajadores e intelectuales, los líderes de la huelga de agosto de 1980 en Gdansk formularon 21 demandas que englobaban amplios derechos sociales y políticos, así como otros aspectos básicos.

«Nuestra demanda principal se basaba en la Carta de la OIT y en su Convenio internacional sobre las relaciones laborales», recuerda en una entrevista Janusz Onyszkiewicz, parlamentario polaco y portavoz nacional de Solidaridad en 1981. «Buscábamos un marco jurídico en el que pudiésemos trabajar. Habría resultado imposible constituir un partido político. Los comunistas argüían que todos los partidos políticos figuraban en una lista incluida en la Constitución, por lo que no había margen para crear otros nuevos.»

«Toda asociación tenía que registrarse ante las autoridades, que, obviamente, podían denegar el registro», añade. «Las únicas excepciones eran los sindicatos. No existía una base jurídica [para rechazar el registro] porque Polonia había ratificado el Convenio que convertía en automático el registro de sindicatos.»

El Acuerdo de Gdansk que dio lugar al final de las huelgas el 31 de agosto de 1980 incluía la aceptación explícita por parte del Gobierno de los principios de los Convenios núm. 87 y 98. En octubre de 1980, el Parlamento de Polonia, denominado Sejm, promulgó una nueva Ley de sindicatos que permitía el pluralismo sindical, pero, cuando el nuevo sindicato Solidaridad no pudo lograr el registro de sus estatutos, el Director General de la OIT emprendió una misión a Polonia con el fin de contribuir al desbloqueo de la situación, y en noviembre de ese mismo año, el Ministro de Trabajo compareció en persona ante el Comité de Libertad de Asociación y anunció el registro de Solidaridad.

No obstante, esta victoria fue fugaz. El 13 de diciembre de 1981 se impuso la ley marcial. Las actividades sindicales quedaron prohibidas y se disolvieron las estructuras sindicales existentes. Se adoptaran medidas en contra de Solidaridad, de sus dirigentes y de sus afiliados.

A pesar de la situación, la OIT pudo entrar en Polonia, reunirse con el Gobierno y los representantes sindicales y visitar al líder de Solidaridad Lech Walesa que, al igual que otros dirigentes sindicales, se encontraba detenido.

En la década de 1980, la OIT formuló varias recomendaciones y publicó informes negativos sobre la actuación del Gobierno polaco en relación con los sindicatos. Entre las primeras figuró la solicitud de adopción de legislación compatible con los Convenios núms. 87 y 98, la liberación de los sindicalistas aún detenidos y la reincorporación a su puesto de los trabajadores despedidos por llevar a cabo actividades sindicales. Estos consejos fueron rechazados por el Gobierno polaco. El Comité de Expertos de la OIT siguió llevando a cabo un seguimiento exhaustivo de la situación y, en mayo de 1987, el Director General de la OIT regresó a Polonia y se reunió con el Gobierno y los representantes sindicales, incluida la dirección de Solidaridad, cuyas actividades aún no estaban autorizadas.

En 1988, una nueva oleada de huelgas obligó al Gobierno a aceptar la negociación con los representantes de Solidaridad. Este proceso dio lugar a un traslado de poder a las fuerzas aliadas del sindicato basado en la sucesiva celebración de elecciones parcial y plenamente libres. En enero de 1989, con el asesoramiento de la OIT, se creó una comisión tripartita, dedicada en parte a la elaboración de una nueva legislación sindical. Para consolidar las reformas a principios de la década de 1990, el Gobierno polaco apoyó activamente el diálogo social mediante la puesta en marcha de un proyecto financiado por la Unión Europea y ejecutado por la OIT. Los seminarios de sensibilización, la formación práctica en materia de negociación y resolución de conflictos, y los viajes de estudios tripartitos (en los que participaron las dos federaciones sindicales) a países dotados de mecanismos eficaces de diálogo social y resolución de conflictos dieron a los interlocutores sociales referencias comparativas y ayudaron a consolidar la libertad de asociación y la negociación colectiva en Polonia.

auge económico, en especial porque el sector privado de Polonia, que representaba únicamente un 31% del PIB en 1990, se ha convertido en el principal motor de crecimiento, al generar casi el 70% de la producción y el empleo nacionales y dominar los campos del comercio minorista, la construcción y el comercio exterior.

«Es posible observar la erosión de los sindicatos en las empresas privatizadas y un rechazado de los primeros en el sector de las nuevas compañías privadas», asegura un diplomático occidental que lleva a cabo un seguimiento de la actividad sindical en el país. «Al mismo tiempo, la autoridad de los sindicatos se reduce y desciende el número de empleados afiliados a estas organizaciones. En general, las nuevas soluciones económicas y de propiedad mantienen una actitud hostil respecto a los sindicatos».

Estas soluciones engloban a los inversores extranjeros ansiosos por sanear las industrias de reciente privatización.

«La legislación vigente favorable a la capacidad de negociación de los sindicatos es poco importante, y todo el poder corresponde a los empleadores», señala el diplomático. Los inversores, añade, pueden someterse a los «procesos habituales» que comprenden la reunión con representantes sindicales, pero raramente renuncian a sus posiciones iniciales y suelen salirse con la suya.

En una encuesta de opinión realizada por el Centro Público de Estudios de Opinión (CBOS en su acrónimo polaco) en marzo de 1999, se estimó que el número de afiliados a sindicatos en Polonia ascendía a 2,5 millones, mientras que los cálculos de los propios sindicatos sitúan esta cifra en 4,5 millones, casi el doble de la anterior.

En la encuesta se observó que el 40% de los empleados en el sector estatal y público y el 31% de los trabajadores de los servicios sociales pertenecían a sindicatos, mientras que sólo un 3% de los empleados por el sector privado se encontraba afiliado a estas organizaciones (en la encuesta no se incluyó la agricultura).

De hecho, los estudios llevados a cabo en 1998 pusieron de manifiesto que las condiciones de trabajo y la remuneración solía ser mejor en las empresas en las que no existían sindicatos. Así, como se afirmaba en un estudio titulado «¿Bastiones en ruinas?», publicado por el Instytut Spraw Publicznych, «en aquellos sectores de propiedad en los que los sindicatos sufren un proceso de deterioro, los afiliados padecen una situación peor que la de

(continúa en la página 33)

Los Kamaiyas de Nepal son libres, pero, ¿por cuánto tiempo?

En julio, el Gobierno de Nepal prohibió el trabajo en régimen de servidumbre, declaró la ilegalidad de esta práctica, ordenó que los trabajadores en esta situación quedaran liberados de inmediato de todo tipo de deuda y de contratos escritos o verbales con terratenientes y estableció penas de prisión de 3 a 10 años para los que continúen aplicando este sistema. Parecería que estas medidas constituyen un gran avance, y de hecho es así. Sin embargo, para los antiguos Kamaiya, el reto consiste en mantener su libertad.

SURYAPATUWA, Nepal – Al oeste de Nepal, tras superar un trayecto de cuarenta minutos por carreteras repletas de baches que surcan fértiles arrozales, con la capital del Distrito de Bardiya como punto de partida, se accede al hogar de Jung Bahadur y su esposa, Asha Tharu, para los que el siglo XXI acaba de comenzar.

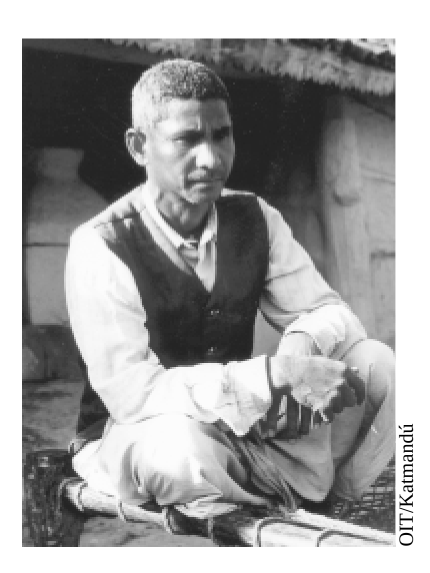
Hasta julio del presente año, muchas familias de la región, incluida la de Jung Bahadur, eran K*amaiya*, o trabajadores en régimen de servidumbre que padecían condiciones de vida miserables, al servicio de día y de noche del terrateniente o *Zamindar*. En dicha fecha, el Gobierno les liberó, poniendo fin a una práctica que ha condenado a la pobreza y la deuda a miles de agricultores de la zona y a sus familias durante décadas.

«Estamos encantados con el cambio y tratamos de conocer tantos Kamaiyas como nos sea posible para convencerles de que abandonen esta práctica», comentó recientemente Jung Bahadur a un visitante. «Ahora puedo ahorrar dinero, ya no es necesario que lo pida prestado».

Libres, pero ¿puede un pájaro enjaulado aprender a volar?

En una primera aproximación, parecería que Jung Bahadur y sus colegas Kamaiya protagonizan una historia de éxito al encontrar un final para una práctica arcaica y ofrecer trabajo decente a personas que antes sólo podían soñar con ganarse su propio sustento. En algunos aspectos, el éxito es cierto.

De hecho, Jung Bahadur fue uno de los pocos afortunados que, incluso antes de la promulgación del decreto gubernamental, había conseguido abonar la totalidad de su deuda de 10.000 Rs (unos 140 dólares) obteniendo ingresos adicionales de la práctica de la carpintería y trabajos agrarios ocasionales. Ahora, la familia es libre de elegir sus propias opciones respecto al modo de vivir su vida. Su esposa Asha trabaja en la cocina, el jardín y el cuidado de los hijos. Jung Bahadur posee una pequeña parcela de terreno (2 khatta o 0,07 hectáreas) y completa sus ingresos mediante el trabajo asalariado y la carpintería.



OIT/Katmandú

Sin embargo, la mejora reconocida en las vidas de los Kamaiya no es tan inequívoca como parece. Algunos como Chun Budhiya, de 51 años de edad, son demasiado mayores para encontrar otro empleo, por lo que su familia y él siguen trabajando para el terrateniente a cambio de 4,5 quintal (450 kg) de arroz al año, además de alojamiento y manutención. Budhiya realiza todo tipo de tareas, como cortar el pasto para el ganado, arar, plantar y regar, con lo que sigue dependiendo de su terrateniente a pesar de haber perdido su condición de Kamaiya.

«Los loros que han permanecido demasiado tiempo enjaulados tienen dificultades para aprender a volar», asegura un funcionario del Comité de Desarrollo del Distrito de Banke al referirse a la situación de los Kamaiya liberados.

El sistema kamaiya

El sistema Kamaiya se encontraba generalizado en cinco distritos en el oeste del Nepal y afectaba mayoritariamente a los miembros del grupo étnico Tharu. Con arreglo a este régimen, los Kamaiya convenían en trabajar para un Z*amindar*, sujetándose a un contrato verbal de un año por el que recibían un salario pagado en ocasiones en efectivo, o en especie, en forma de una cantidad fija de arroz o una porción establecida de su propia producción. A menudo, la esposa y los hijos también trabajaban para el terrateniente a cambio de una retribución adicional escasa o nula.

En cualquier caso, los salarios raramente eran adecuados para atender las necesidades básicas de una familia, lo que obligaba a los Kamaiya a pedir un préstamo al terrateniente con el fin de cumplir con compromisos sociales como las fiestas tradicionales, o de correr con gastos médicos o de otra índole. El servicio de la deuda forzaba a los Kamaiya a perder los derechos sobre sus ingresos. Así, les era imposible liberarse de la espiral de pobreza y deuda, que se traspasaba de una generación a la siguiente.

Es probable que el sistema Kamaiya se haya mantenido durante cinco décadas, como resultado de la emigración de agricultores de las montañas a tierras más bajas. Aunque cultivaban la tierra, carecían de derechos legales sobre ella. En la década de 1960, cuando el Estado concedió a numerosos funcionarios públicos, militares y miembros de la familia real grandes extensiones de terreno, los Tharu fueron desalojados y acabaron dependiendo de los terratenientes.

Un reciente estudio indica que hay más de 7.000 antiguas familias Kamaiya en el Distrito de Bardiya, de las que unas 3.000 carecen de vivienda o terreno propios. El Gobierno lleva a cabo la identificación

(continúa en la página 20)





NUEVAS CUESTIONES DEL MERCADO DE TRABAJO

● Tras una década de crecimiento económico continuo y con un desempleo aproximándose a cero, **Irlanda** adolece de escasez de mano de obra. Esta situación contrasta con una tendencia de un siglo de antigüedad caracterizada por la necesidad de abandonar el país a la búsqueda de trabajo. El Gobierno estima que necesitará elevar su población activa en 200.000 personas en los próximos seis años para sostener este auge. FAS, el órgano del Gobierno responsable de la formación y el empleo, se propone iniciar una gira de contratación de escala mundial para salvar la brecha existente. La escasez es particularmente acuciante en los sectores de las comunicaciones, la tecnología de la información, la construcción, los servicios sanitarios y los servicios de alojamiento y restauración. *(The Guardian, 21 de septiembre de 2000)*

● En **Estados Unidos**, algunas empresas (en especial las de pequeña dimensión) procuran activamente la contratación de madres con hijos de corta edad. La concesión de tiempo libre para dedicarlo a los asuntos relacionados con los niños crea un fuerte vínculo de lealtad con la compañía, lo que se considera inestimable en un contexto caracterizado por un mínimo de la tasa de desempleo sin precedentes en los últimos 30 años y un mercado laboral en el que los trabajadores pueden cambiar de empleo con facilidad. La Oficina de Estadísticas del Trabajo de Estados Unidos informa de que el número de madres trabajadoras con hijos menores de tres años subió en un 9,5% entre 1990 y 1990, hasta alcanzar la cifra de 5,3 millones. Sin embargo, la reserva de este tipo de trabajadoras parece agotarse: en la década de 1980, el aumento fue del 47%. *(Wall Street Journal Europe, 22 de septiembre de 2000)*

Un análisis periódico de las tendencias y los avances registrados en el mundo del trabajo

● La tasa de participación de las mujeres en la población activa en **Argentina** varía en función de su nivel educativo y social. La OIT informa de que el acceso al mercado de trabajo resulta especialmente difícil para las mujeres pobres: entre otros factores, encontrar a alguien que se ocupe de sus responsabilidades familiares constituye un notable obstáculo. En el decenio de 1970, el 26,5% de las argentinas trabajaban fuera del hogar. A finales del de 1990, esa proporción se había elevado al 44,7%. *(La Nación, Buenos Aires, 15 de octubre de 2000)*





MICROCRÉDITO

● ¿Pueden contribuir los microcréditos a que las personas se ayuden a sí mismas y ser rentables al mismo tiempo? Según un nuevo informe de **Opportunity International**, una organización humanitaria privada con sede en Estados Unidos, la respuesta es afirmativa. Opportunity International, que ofrece microcréditos a los trabajadores desfavorecidos en forma de pequeños préstamos sin garantía prendaria, afirma que distribuyó 43,8 millones de dólares en 1999, repartidos en 196.266 préstamos a 176.147 clientes en 25 países en desarrollo, y que estos fondos generaron 276.886 puestos de trabajo. La organización asegura asimismo que un 96% de los préstamos se reembolsaron en plazo al tipo de interés del mercado. *(Wall Street Journal Europe, 14 de septiembre de 2000)*

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

● **La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres** (CIOSL) ha informado de nuevas violaciones de los derechos de los trabajadores en todo el mundo. En su informe anual, la CIOSL señala que al menos 140 afiliados a sindicatos fueron asesinados en todo el mundo en 1999, casi 3.000 fueron arrestados, más de 1.500 resultaron lesionados y 5.800 fueron objeto de acoso a causa de sus actividades sindicales. En 113 países, la libertad de asociación se ve obstaculizada por la acción de las autoridades, y en 80 de ellos el derecho a la huelga es limitado. *(CIOSL, Bruselas)*

● Al parecer, algunas empresas de **Estados Unidos** adoptan una postura cada vez más agresiva en cuanto a sus amenazas de cerrar o reubicar sus centros de actividad en el extranjero si los sindicatos tratan de organizar a los trabajadores. De acuerdo con un estudio a cargo de la *US Trade Deficit Review Commission* (Comisión de Revisión del Déficit Comercial de Estados Unidos), en los dos pasados años, el 68% de las empresas activas en sectores móviles (como la fabricación y las comunicaciones) que se enfrentaron con intentos de organización de sus trabajadores, amenazaron con proceder a la reubicación parcial o total de sus centros. Esta actitud contrasta radicalmente con la mantenida a finales de la década de 1980, cuando menos del 30% de los empleadores efectuaron amenazas similares. Los trabajadores votaron a favor de la sindicación úni-



OIT/Jacques Maillard

camente en un 38% de los casos en los que las empresas habían advertido de la posibilidad de echar el cierre, mientras que esa proporción asciende al 51% allí donde las amenazas no tuvieron lugar. *(«Uneasy terrain: the Impact of Capital Mobility on Workers, Wages and Union Organization», US Trade Deficit Review Commission, Financial Times, 16-17 de septiembre de 2000)*

CONDICIONES DE TRABAJO

● **India** cuenta con más de 150.000 marineros activos en embarcaciones de todo el mundo. La *National Union of Seafarers of India (NUSI,* Unión Nacional de Marineros de India) afirma que el 30% de estos trabajadores padece el trato dispensado por los agentes de contratación que representan a ciertos armadores de pabellón extranjero. Leo Barnes, Secretario General del NUSI, asegura que agentes sin escrúpulos «contratan a marineros indios desesperados por encontrar un trabajo, y les ofrecen bajos salarios y condiciones de servicio deficientes». Lloyd's de Londres señala que la situación pone bien a las claras la necesidad de que India ratifique el Convenio (núm. 108) de la OIT sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 y el Convenio (núm. 179) sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996. *(Lloyd's List, 13 de octubre de 2000)*

● En **Estados Unidos**, los conductores de camiones que se quedan profundamente dormidos al volante, o en un estado similar, matan o lesionan diariamente a una media de 56 personas. En una encuesta del Departamento de Transporte de Estados Unidos (DOT), el 28% de los consultados declararon haberse quedado dormidos al conducir al menos una vez durante el mes anterior al estudio. El DOT afirma que la fatiga del conductor constituye un factor determinante en una media de 755 fallecimientos y 19.705 casos de lesiones al año. Tanto expertos como conductores convienen en el hecho de que la causa que subyace a estas cifras es la caída de los beneficios producida desde la desregulación del sector en 1980, que dio lugar a una reducción del 30% de los ingresos medios obtenidos por los conductores de camiones para trayectos de largo recorrido, que deben afrontar ahora jornadas laborales con un mayor número de horas (por encima de los máximos legales) para mantener sus anteriores sueldos.

IGUALDAD

● En Suiza, los sueldos de las mujeres siguen siendo inferiores a los obtenidos por los hombres. El sueldo bruto medio de las mujeres en el sector industrial es de 5.250 francos suizos al mes, frente a los 7.200 que reciben sus colegas varones. Las mujeres con un certificado de competencia son las menos penalizadas, y sus sueldos brutos se sitúan como media en torno al 89% de los que ingresan los hombres que han completado su período de aprendizaje, mientras que aquellas con títulos entregados por institutos avanzados especializados son las que sufren las mayores diferencias, con un sueldo bruto que sólo alcanza el 80% de los ingresos que reciben sus colegas con las mismas condiciones. *(Fédération des associations suisses d'employés des industries mécanique et électrique (VSAM), citado en Le Temps, Ginebra, 22 de septiembre de 2000)*

POBREZA

● El Banco Mundial informa de que una de cada cinco personas en el mundo (unos 1.200 millones) vive con menos de 1 dólar al día, mientras que casi la mitad (2,800 millones) se sustentan con menos de 2 dólares diarios. En un nuevo informe, el Banco afirma que, entre 1997 y 1998, el número de personas que vivían en condiciones de pobreza en el **Africa** subsahariana aumentó en unos 50 millones, y que a esta región le sigue de cerca el **sur de Asia**, con un incremento de unos 45 millones. La tasa de mortalidad infantil en el Africa subsahariana también se ha disparado, hasta alcanzar la cifra de 90 por cada 1.000 nacimientos, atribuyéndose fundamentalmente esta situación al efecto del SIDA. *(Le Figaro Economie, 13 de septiembre de 2000)*


OIT/Jacques Maillard

● En 1996, **Francia** tenía 1,3 millones de «trabajadores desfavorecidos» (hombres en un 60%), lo que suponía un 6% del total. Estos se definen como personas que trabajan una parte o el conjunto del año, pero habitan una vivienda en la que ingresan menos de 3.500 francos al mes en el caso de una única persona, o de 7.350 en el de una pareja con dos hijos. Se estima que más de 2 millones de personas de edad igual o superior a 17 años, junto con un grupo adicional de menores de esa edad compuesto por 850.000 miembros viven en hogares de «trabajadores pobres». *(Le Monde, 28 de octubre de 2000)*

VARIOS

● El Gobierno de **Filipinas** ha suscrito un protocolo opcional adjunto al Convenio de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño, conforme al cuál se eleva la edad mínima para el reclutamiento y la participación en conflictos armados, que pasa de 15 a 18 años. UNICEF-Manila señala que del 20 al 25% de los reclutas integrados en un ejercito rebelde del país son niños. Naciones Unidas estima que 300.000 niños menores de 18 años de edad participan en más de 30 conflictos armados en todo el mundo como combatientes de vanguardia, porteadores, esclavos sexuales, mensajeros o espías. *(Manila Bulletin, 17 de septiembre de 2000)*


OIT/P. Deloche



● Desde la caída de la Unión Soviética, los antiguos **países del bloque comunista** se enfrentan a una oleada de migraciones. En Hungría, por ejemplo, el número de migrantes se ha duplicado cada año desde 1995. Los cruces de frontera ilegales se estiman en unos 60.000 al año, produciéndose 40.000 detenciones. Proceden en su mayoría de Afganistán, Paquistán e India, así como de otros países asiáticos y pueden llegar a cruzar la antigua Unión Soviética casi sin controles en las fronteras ni de visados. Una vez dentro, pueden continuar con facilidad hasta alcanzar la zona de libre circulación de personas de Schengen perteneciente a la Unión Europea.

● El 5 de octubre, **día mundial del profesorado,** fue celebrado en todo el mundo por unos 50 millones de profesores. En esa misma fecha, pero en 1996, la UNESCO y la OIT adoptaron recomendaciones relativas a las condiciones de los profesores. En Bangladesh, la celebración tuvo lugar en el período posterior a la huelga de 45 días llevada a cabo por docentes no pertenecientes al sector público que pretendían obtener aumentos en la parte de sus sueldos que corre a cargo de la Administración, lograr que la contratación de los profesores se realice mediante la intervención de una autoridad nacional de contratación, y conseguir la aceptación de la recomendación de la OIT y la UNESCO sobre las condiciones de los profesores. *(The Independent, 5 de octubre de 2000, distribuido por Worldsources Online)*

● A raíz del asesinato a manos de los pasajeros de un hombre de 19 años que, en pleno vuelo, trató de abrir a patadas la puerta de la cabina de un avión que todos compartían, la Asociación de Auxiliares de Vuelo ha reiterado su llamamiento para que se amplíe la formación de los tripulantes en cuanto a resolución de conflictos y comprensión de los aspectos psicológicos de la **«furia aérea»**. ALPA, sindicato de los pilotos, ha abogado igualmente por reforzar la formación de los auxiliares de vuelo en materia de gestión de conflictos y técnicas de control físico. Actualmente, cuando se producen estos casos, se anima a los miembros de la tripulación de cabina a solicitar la ayuda de los pasajeros. *(The Wall Street Journal Europe, 27 de septiembre de 2000)*

Los Kamaiyas de Nepal

(viene de la página 17)

de los terrenos de titularidad pública para su redistribución a estas familias, concediendo prioridad a las que carecen de techo. Se espera proporcionar el terreno apropiado a las familias a fin de que puedan producir lo suficiente para cubrir sus propias necesidades de subsistencia y que sus hijos disfruten de una vida mejor que la propia de un peón de labranza.

Con todo, la tierra por sí sola no basta; también son necesarias la educación, los servicios sanitarios y las oportunidades de empleo alternativo para adultos. La capacitación de los antiguos Kamaiyas resulta esencia si se pretende evitar que vuelvan a caer en otras formas de explotación laboral.

Apoyo necesario

El Ministerio de Reforma y Gestión Agraria ha elaborado una propuesta para el rescate y la rehabilitación de los Kamaiyas emancipados, pero su puesta en práctica requiere la ayuda de las agencias donantes[1].

El Programa InFocus de la OIT sobre la Promoción de la Declaración y el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) se han unido en el diseño de un proyecto sobre la Erradicación Sostenible del Trabajo en Régimen de Servidumbre en Nepal, dotado con 3,5 millones de dólares aportados por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos, que será puesto en práctica por el Gobierno de Nepal y organizaciones no gubernamentales, incluidas las de trabajadores y de empleadores. El proyecto se fundamenta en los logros alcanzados por anteriores proyectos del IPEC encaminados de manera específica a la erradicación del trabajo infantil en régimen de servidumbre en Nepal.

En el nuevo proyecto se considera a los niños sujetos a este régimen como parte de las familias Kamaiya y, por esta razón, se adopta un planteamiento integrado respecto al tratamiento de un conjunto de problemas que afectan a las familias más desfavorecidas del oeste de Nepal. Los elementos esenciales son la consolidación de la capacidad del Gobierno, los interlocutores sociales y las ONG para facilitar la rehabilitación efectiva de las antiguas familias Kamaiya, incluida la imposición de salarios agrarios mínimos; la concienciación respecto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los Convenios de la OIT, incluido el Convenio (núm. 182) sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999, así como la defensa de tales principios y derechos; la prestación de ayuda para la reintegración de las familias Kamaiya a sus comunidades; y la oferta de una enseñanza apropiada y de alta calidad a los antiguos niños Kamaiya mediante su escolarización normalizada, o de una formación profesional y no reglada.

El proyecto colaborará estrechamente con el proyecto subregional de la Unidad de Financiación Social (*SFU, Social Finance Unit*) de la OIT para la lucha contra la servidumbre por deudas mediante regímenes de microfinanciación, que cubre Nepal, Bangladesh, India y Pakistán.

En estos cuatro países, el proyecto de la SFU se propone facilitar el acceso a fuentes de crédito, ahorro y seguro alternativas a una población en peligro de verse sometida al régimen de servidumbre por primera vez o de volver a caer en él después de su liberación. La estrategia consiste en romper el cuasimonopolio del empleador como prestamista de fondos en el mercado local con el fin de cortar esta vinculación entre los mercados de trabajo y de capital. Además, puesto que el trabajo en régimen de servidumbre se basa en una compleja red de relaciones cuya índole no es exclusivamente financiera, se organizarán ayudas complementarias en las áreas de sensibilización, educación, asistencia sanitaria primaria, actividades generadoras de ingresos, organizaciones colectivas y capacitación social. ❑

INFORME MUNDIAL

Con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el Director General elabora cada año un Informe Mundial para su debate en la Conferencia Internacional del Trabajo. La cuestión abordada en el Informe Mundial en 2001 es la erradicación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. El Informe se hará público con anterioridad a la 89ª Sesión de la CIT en junio de 2001. Sus conclusiones y el debate que se produzca en la Conferencia se utilizarán en la preparación del informe correspondiente a la sesión de noviembre de 2001 del Consejo de Administración, que versará sobre las prioridades y los planes de acción en materia de cooperación técnica para la erradicación del trabajo forzoso.

[1] *Este proyecto forma parte de la iniciativa BEST (acrónimo inglés de Bondage Eradication Standards and Tools,* Normas y herramientas para la erradicación del trabajo en régimen de servidumbre) *concebido para convertir la servidumbre por deudas en algo del pasado.*

NOTICIAS BREVES

Stop press...Stop press...Stop press

Los niveles mundiales de empleo en las industrias textiles, del vestido y del calzado se mantienen estables

La reunión tripartita de la OIT examina las prácticas laborales en la industria

El empleo en la producción de textiles, confección y calzado se mantuvo estable durante la década de 1990 en torno a la cifra de 30 millones de trabajadores, tras haber sufrido una disminución total del 6% durante la década de 1980. Sin embargo, durante la pasada década la distribución geográfica del empleo en esas industrias experimentó un cambio espectacular en beneficio de Asia, con la emergencia de China como una gran potencia productora en este sector, según un informe * hecho público por la Oficina Internacional del Trabajo.

GINEBRA.–El informe, preparado para una reunión sectorial tripartita celebrada en Ginebra del 16 al 20 de octubre, señala que la participación de Asia en el empleo total de las mencionadas industrias pasó del 69 al 72% durante el periodo 1995-1998. «Entre los países de Asia», observa, «China es con mucho el principal empleador», y absorbe casi el 20% de la mano de obra mundial. En 1998, China fue también el mayor exportador mundial de prendas de vestir (más de 30.000 millones de dólares).

El empleo creció sustancialmente en Indonesia durante el periodo de referencia y los empleos en las citadas industrias se multiplicaron por más de 2 en Bangladesh. También registraron aumentos Tailandia y Sri Lanka. Otros países que los tuvieron fueron Lesotho, Botswana, Jordania, Kuwait, Túnez y Mauricio, aunque en su mayoría partiendo de una base muy baja. En cifras absolutas, la India es el segundo empleador mundial en las industrias de textiles, vestido y calzado, pero durante la segunda mitad de la década de 1990 el país sufrió un descenso de alrededor un 10% con relación al número de empleos en estas industrias en 1980.

Entre los países que han sufrido pérdidas relativamente altas en el empleo textil durante las dos últimas décadas figuran Polonia, Hungría, el Reino Unido, España, Francia, Hong Kong (China) y Alemania. El informe muestra que el empleo en las industrias del vestido en ambas Américas «disminuyó continuamente a lo largo del periodo 1990-98.» Europa vio una caída de casi el 50% de los empleos entre 1990-98, debido en parte al acusado descenso del empleo en Europa central y oriental. Sin embargo, a pesar de esas grandes pérdidas de empleo, «la industria europea del vestido sólo disminuyó su producción en un 10% durante la década de 1990, lo que sugiere un notable aumento de productividad durante el periodo», según el mismo informe de la OIT.

«En general, durante el periodo considerado, el empleo en el sector textil aumentó en los países menos desarrollados, mientras que se perdió en los más desarrollados», resume el informe de la OIT, añadiendo que esta tendencia «no puede sorprender, dado el alto contenido de trabajo que entraña la producción de prendas de vestir.»

El informe observa que, a finales de la década de 1990, «algunos de los mayores exportadores de prendas de vestir a los mercados mundiales se contaban entre los países con los mínimos costes laborales, como China, Indonesia, Pakistán y Vietnam, con costes inferiores a los 0,45 dólares por hora. Los salarios promedio por hora en la industria textil «alcanzaban, en general, sus niveles más altos en los países europeos», con una media en torno a los 10 dólares por hora. Japón ocupaba el segundo lugar con 9,40 dólares por hora, seguido de Estados Unidos con 7,64 dólares y Canadá con 6,81.

Según este análisis de la OIT, «las industrias textiles, del vestido y del calzado son un buen ejemplo de industrias globalizadas, en las que la producción y el comercio cambian de ubicación o dirección con relativa facilidad.» Esta internacionalización, dice la OIT, «ha retardado en parte el ritmo de crecimiento de los salarios en estas industrias, manteniendo niveles salariales inferiores a los de otros sectores industriales.»



OIT/Jacques Maillard



Promoción de la Declaración de la OIT

Los delegados participantes en la reunión, que incluye representantes de los gobiernos y de las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores de 42 países, examinarán las tendencias de la producción y las prácticas laborales en una industria fuertemente competitiva y cada vez más dominada por grandes grupos multinacionales que se valen de redes de abastecimiento mundiales.

Los delegados pidieron a la OIT que siga promoviendo la Declaración relativa a los principios y los derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración tripartita sobre los principios que conciernen a las empresas multinacionales y la política social, así como la totalidad de Convenios y Recomendaciones de la OIT relevantes. La Declaración relativa a los principios y los derechos fundamentales en el trabajo obliga a los 175 Estados miembros de la OIT a respetar los principios que subyacen a los Convenios esenciales, con independencia de que los hayan ratificado o no, y compromete a la OIT a hacer todo lo que esté en su mano para ayudar a los Estados miembros a ponerlos en práctica. Estos principios y derechos son la libertad de asociación y de negociación colectiva, y los relativos a la discriminación, el trabajo forzoso y obligatorio y el trabajo infantil.

Los delegados abordaron en sus debates los múltiples problemas laborales que afectan a la Declaración y a este sector industrial. Solicitaron que se den los pasos necesarios para reforzar las medidas de lucha contra los talleres clandestinos, que siguen siendo comunes en las industrias textiles, del vestido y del calzado, tanto en los países desarrollados como en los que está en vías de desarrollo. El trabajo infantil y el trabajo forzoso son problemas de particular importancia en estas empresas no estructuradas, y el recurso al trabajo infantil está muy extendido en la producción de textiles, prendas de vestir y calzado, en especial cuando existen acuerdos de subcontratación que implican a trabajadores a domicilio.

La discriminación constituye otro problema fundamental. Casi la mitad de la mano de obra mundial dedicada a la producción de textiles, prendas de vestir y calzado son mujeres, sobre las que se ceban las desigualdades salariales. El informe es taxativo al respecto: «Cualquiera que sea la participación del empleo femenino en el empleo total de estas industrias, una cosa parece darse con carácter universal: los salarios de las mujeres en las industrias textiles, del vestido y del calzado son inferiores a los de los hombres.» En Europa, por ejemplo, los hombres que trabajan en esas industrias «perciben salarios que son un 20-30 % superiores a los de las mujeres». Buena parte de la inversión del sector estructurado en industrias textiles, del vestido y del calzado se concentra en zonas francas de exportación, que han creado muchos empleos en cifras absolutas.

Las industrias están aplicando cada vez más, de forma voluntaria, códigos de conducta propios, como resultado de la presión ejercida por la sociedad civil y por los medios de comunicación, y también como medio para conseguir una valiosa imagen de marca: un avance que, según el informe de la OIT, demuestra «la aparición entre las empresas de un sentido de responsabilidad social en la economía tendente a la globalización». Pero, aun celebrando tales iniciativas, el mismo informe señala que «por ahora sólo las grandes empresas promueven esas prácticas» y que los resultados que consiguen distan de ser claros. Por eso añade la advertencia de que «todavía se sabe muy poco su impacto social, particularmente en los países en desarrollo». ❑

---

* Las prácticas laborales de las industrias del calzado, el cuero, los textiles y el vestido. *Sectoral Activities Programme. Informe para debate, OIT, Ginebra, 2000. ISBN 92-2-112202-6. Precio: 20 francos suizos.*

Agricultura sostenible en una economía globalizada

En la reunión de la OIT se abordan el trabajo infantil, la desigualdad por razón de género y los riesgos laborales

El impacto de la globalización sobre las vidas y los medios de subsistencia de millones de trabajadores agrícolas fue estudiado por delegados de 26 países en una reunión tripartita celebrada en la OIT en Ginebra del 18 al 22 de septiembre de 2000. El informe* preparado para la reunión muestra que el sector agrícola se ha visto realmente marginado en el proceso de globalización y que los beneficios de este proceso han ido a parar en su mayor parte a las industrias manufactureras de exportación, aún cuando la agricultura ocupa aún a más de la mitad de la mano de obra mundial e incluye en su seno a más de las dos terceras partes de los pobres del mundo.

GINEBRA.–Para el sector agrícola, los beneficios de la globalización han llegado hasta ahora en forma de una diversificación de las exportaciones básicas hacia productos no tradicionales: frutas, pro-



OIT/H. Wagner

ductos hortícolas, flores. Gran parte de ello ha sido el resultado de la creciente inversión extranjera directa que acompaña a la globalización.

El aspecto negativo estriba en que los pequeños propietarios se han visto excluidos de las nuevas actividades «por causa de la magnitud de los capitales requeridos para la construcción de invernaderos, instalaciones frigoríficas de almacenamiento, importación de materiales y personal». La participación de los pequeños agricultores «debería ser una de las puntas de lanza de la estrategia para la ulterior expansión de las nuevas actividades». El informe alerta contra el exceso de celo en atraer demasiado rápidamente la inversión directa extranjera en agricultura, por temor a que eso provoque el abandono masivo de las tierras por parte de sus propietarios y de los trabajadores agrícolas.

Un aspecto intangible del impacto de la globalización es el que se opera mediante la rápida transmisión de nuevas ideas e información acerca de las prácticas del trabajo. «Cabe pensar que esto tendrá en el futuro un papel todavía mayor en la transformación de la agricultura que el ejercido por el comercio y las inversiones directas». Las iniciativas voluntarias privadas son ya una manifestación de esto y, comenzando por la cuestión del trabajo infantil, afectan hoy a todos los aspectos de las condiciones de trabajo, en particular a las relativas al papel de la mujer en la agricultura, la seguridad ocupacional y los cultivos modificados genéticamente.

El informe muestra que «la mayoría de los niños que trabajan lo hacen en explotaciones agrícolas, y la mayor parte de ellos en explotaciones familiares». También se detecta trabajo infantil en la agricultura comercial, con riesgos de explotación potencialmente mucho más peligrosos, «ya que los niños están expuestos a largos horarios de trabajo, labores físicamente onerosas y riesgos, con una remuneración sumamente menguada». En diversas regiones en desarrollo es también común el trabajo forzoso.

El informe observa que, para las mujeres en muchos países en desarrollo, particularmente en el Africa subsahariana y en Asia, «la agricultura es la fuente primaria de empleo». Esta «inclusión» es, con todo, una «bendición *sui generis*», puesto que las mujeres a menudo realizan una gran parte del trabajo en las explotaciones agrícolas sin recibir una remuneración apropiada o sin tener ningún papel en la toma de decisiones. La OIT afirma que mejorar la situación de las mujeres pobres es una «tarea largo tiempo aplazada» en consideración a los roles atribuidos a los géneros en las sociedades rurales tradicionales, e insta a una mayor movilización de las mujeres en todas las fases decisorias como forma de espolear el cambio económico y social.

Una de las tres ocupaciones más peligrosas

En términos de salud y seguridad del trabajador, la agricultura se sitúa entre las tres ocupaciones más peligrosas, con el creciente empleo de maquinaria y productos químicos como causa de muchos accidentes y enfermedades laborales. El informe observa que gran parte de la mano de obra agrícola «carece de formación en prácticas de seguridad» y menciona la necesidad de «formar a los trabajadores y dotarlos de equipo protector para disminuir el riesgo de heridas». Piden que se tomen «medidas urgentes» para reducir la exposición de los trabajadores agrícolas a los productos químicos nocivos, incluyendo la prohibición de aplicar pesticidas por dispersión incontrolada.

A la vista de su actualidad y de su potencial impacto sobre el empleo, el debate se centrará también en los pros y los contras de los cultivos modificados genéticamente. Las «modificaciones genéticas se dan incluso en la propia naturaleza; ahora los laboratorios llevan a cabo estos experimentos y pasan al mundo real a la velocidad de Internet». A pesar de los aumentos de producción y de su menor uso de sustancias químicas, los cultivos modificados genéticamente suscitan preocupación por el imprevisible comportamiento de los genes trasplantados y los posibles efectos no buscados de la introducción en el medio ambiente de organismos vivos modificados.

En el informe de la OIT se insiste en la «acuciante necesidad de extraer lecciones acerca del modo en que el proceso de globalización puede alterarse para beneficiar al máximo número de personas y países», mientras que en las Conclusiones de la reunión se alude al concepto de «trabajo decente» recientemente expuesto por la OIT, que debe utilizarse como «guía para el establecimiento de prácticas laborales justas» en el sector agrario.

En una Resolución relativa a las futuras actividades de la OIT, la reunión invitó al Consejo de Administración de esta organización a asignar los recursos necesarios para facilitar la puesta en práctica de las conclusiones alcanzadas. Asimismo, en la Resolución se insta al Director General de la OIT a preparar un estudio sobre la negociación colectiva en la agricultura. ❏

---

* *Un desarrollo agrícola sostenible en una economía globalizada, informe para debate en la Reunión tripartita sobre el logro de un desarrollo agrícola sostenible mediante la modernización de la agricultura y el empleo en una economía globalizada, OIT, Ginebra, 2000.*

La OIT presenta un nuevo programa mundial sobre el SIDA

En la reunión de la OIT se abordan el trabajo infantil, la desigualdad por razón de género y los riesgos laborales

GINEBRA.–La OIT ha presentado el «Programa Global sobre el VIH/SIDA en el Mundo del Trabajo». Esta nueva iniciativa, que se dio a conocer en Ginebra en septiembre, fue autorizada mediante una resolución sobre el VIH/SIDA adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el pasado mes de junio.

El recién creado Programa Global responde a la Resolución encargada por el Director General para crear un servicio integrado en la Oficina Internacional del Trabajo y especializado en el tratamiento de las cuestiones relativas al VIH/SIDA en el lugar de trabajo y en el refuerzo de la capacidad de los interlocutores sociales para formular y aplicar con eficacia políticas, actividades y programas apropiados en los ámbitos nacional y empresarial.

El objetivo fundamental del programa es ayudar a los Estados miembros a luchar contra la expansión y las amenazas del VIH/SIDA mediante la puesta en práctica de iniciativas en los lugares de



trabajo, a hacer frente a las consecuencias económicas y sociales de la pandemia y a brindar protección y apoyo a los trabajadores afectados por el VIH/SIDA y a sus familias. Los principios de justicia social y equidad, así como la doctrina del tripartismo, sobre los que se fundó la OIT, además de las normas fundamentales del trabajo, ponen de relieve el planteamiento basado en la defensa de derechos adoptado por la OIT respecto a su intervención en el esfuerzo mundial dedicado a la lucha contra el VIH/SIDA.

En su 279ª Sesión de noviembre, el Consejo de Administración analizó un conjunto de propuestas remitidas por el Director General, entre las que figuran la realización de actividades de investigación, la formulación de directrices internacionales, la capacitación y el desarrollo institucional en ministerios de trabajo y organizaciones de empleadores y trabajadores, la realización de campañas de defensa de derechos y concienciación, la prestación de asistencia para el desarrollo de instrumentos jurídicos capaces de combatir la discriminación y la estigmatización y de ofrecer protección social, la puesta en marcha de programas de educación y formación de los trabajadores y la ejecución de actividades de sensibilización dirigidas a los empleadores y sus organizaciones, así como el desempeño de iniciativas de asistencia y apoyo.

El Programa Global de la OIT se financiará con cargo a los recursos propios de la Organización y a las aportaciones de donantes y dotará los fondos necesarios para la realización de actividades operativas de ámbito nacional al menos en 15 Estados miembros durante el primer año de funcionamiento. ❏

Empleo juvenil

Más puestos de trabajo para los jóvenes: puesta en marcha de una red de formulación de políticas a alto nivel

El número de jóvenes desempleados en el mundo aumenta. Para abordar este reto, la OIT une sus fuerzas a las de Naciones Unidas y el Banco Mundial mediante la creación de una red de formulación de políticas a alto nivel sobre empleo juvenil en la que se congregarán las contribuciones de las empresas privadas, la sociedad civil y los responsables de la formulación de políticas. ¿El objetivo? Encontrar nuevas vías para crear más puestos de trabajo para los jóvenes.

GINEBRA.–De los aproximadamente 1.000 millones de jóvenes con edades comprendidas entre 15 y 24 años que habitan la Tierra (lo que representa en torno a un quinto de la población mundial), unos 70 millones se encuentran desempleados, de acuerdo con recientes estimaciones de la OIT.

En algunos países de Africa, Europa y América Latina, la cifra es aún superior y un tercio de los jóvenes está sin trabajo, a la búsqueda de empleo o disponible para trabajar. Las regiones más gravemente afectadas del mundo son Europa meridional y oriental y el Caribe. No obstante, el desempleo juvenil no es elevado en todos los países. En muchos casos, los adolescentes registran tasas de paro superiores que los jóvenes de 20 a 25 años. En otros países, las jóvenes suelen tener que afrontar mayores índices de desempleo que sus coetáneos varones o presentan tasas de participación inferiores.

El subempleo constituye asimismo un problema cada vez mayor; algunos jóvenes trabajan muchas menos horas de lo que querrían, mientras que otros asumen jornadas laborales superiores a la habitual, sin que la retribución aumente proporcionalmente al tiempo trabajado.



OIT/Jacques Maillard

En muchos países, los adolescentes registran tasas de paro superiores a las de los jóvenes de 20 a 25 años. En otros, las jóvenes suelen tener que afrontar mayores índices de desempleo que sus coetáneos varones o presentan tasas de participación inferiores.

Nueva red de formulación de políticas

Para abordar el problema del desempleo juvenil, la OIT ha unido sus fuerzas a las del Banco Mundial y Naciones Unidas con el fin de constituir una nueva Red de Empleo Juvenil. En una carta remitida a Juan Somavía, Director General de la OIT, el Secretario General de Naciones Unidas, Kofi A. Annan señala «con la adopción por unanimidad de la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas, los líderes mundiales han decidido desarrollar y ejecutar estrategias que brinden a los jóvenes de todo el mundo una verdadera oportunidad de encontrar un trabajo decente y productivo».*

Los objetivos de la red de formulación de políticas son:

- elaborar un conjunto de recomendaciones para la promoción del empleo

juvenil que el Secretario General propondrá a los líderes mundiales para la adopción de acciones en el plazo de un año;

- divulgar información sobre buenas prácticas y las lecciones extraídas de las políticas y programas de empleo juvenil pasados o en curso; y
- emprender un conjunto de iniciativas de empleo juvenil basadas en la colaboración y en la intervención de interlocutores ajenos al sistema de Naciones Unidas.

El Sr. Somavía coordinará con el Sr. Annan y el Sr. Wolfensohn, Presidente del Banco Mundial, la convocatoria de la red de alto nivel. Esta consultará con líderes del sector privado, la formulación de políticas económicas y la sociedad civil, incluidos los dirigentes de los movimientos juveniles. A continuación, presentará en el plazo de un año recomendaciones sobre posibles fuentes de solución, incluida la contribución que la tecnología de la información y los sectores no reglados (en especial las pequeñas empresas) pueden realizar a la generación de empleo.

Entre los pasos ya tomados se cuenta la constitución por parte de la OIT de un Grupo de Trabajo intersectorial sobre empleo juvenil, dirigido por el Sector de Empleo de la OIT y que cuenta con la participación de diversas unidades de la Oficina encabezadas por el Programa InFocus sobre destrezas, conocimiento y empleabilidad. Además, la OIT desempeña un papel destacado en dos áreas temáticas: «la generación de oportunidades para los jóvenes mediante las tecnologías de la información y la comunicación», y «salvar la brecha existente entre el sector no reglado y la economía del conocimiento», desde la perspectiva de los jóvenes.

El Banco Mundial ha propuesto centrar los esfuerzos en incluir la dimensión del empleo juvenil en su trabajo analítico y en sus operaciones en cada país, en particular, en los programas nacionales de reducción de la pobreza y en CDF. Asimismo, tomará la iniciativa en el área temática de la educación y la formación. Entretanto, Naciones Unidas coordinará las tareas de «incorporación del empleo juvenil en las estrategias de desarrollo, incluidas las principales iniciativas del sistema de la ONU».

Para el Sr. Annan, «el planteamiento general acordado consiste en abordar el empleo juvenil como un elemento fundamental de los principales programas de desarrollo, así como en iniciar iniciativas específicas en esta materia», y añade que las recomendaciones en cuanto a formulación de políticas deben vincularse a «acciones concretas y visibles». ❑

* *En la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas, adoptada por la Asamblea General en la Cumbre del Milenio en Nueva York celebrada del 6 al 8 de septiembre de 2000.*

El Consejo de Administración celebra su 279ª Sesión

Myanmar, Colombia. Globalización en la agenda



Images Asia/Video image

GINEBRA (Noticias de la OIT) – Las medidas adoptadas para obligar al Gobierno de Myanmar (Birmania) a cumplir sus obligaciones relativas a la erradicación del trabajo forzoso en el país seguirán adelante, de conformidad con las deliberaciones del Consejo de Administración[1] de la OIT en su 279ª Sesión, celebrada del 4 al 17 de noviembre.

El Consejo de Administración ha abierto el camino para la plena y efectiva puesta en marcha de una resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo adoptada en junio de este año, con el objetivo de obligar al Gobierno de Myanmar a cumplir el Convenio núm. 29 sobre el trabajo forzoso. Birmania ratificó el Convenio núm. 29 en 1955.

Adoptada de conformidad con el nunca anteriormente invocado artículo 33 de la Constitución de la OIT, la acción del Consejo de Administración permite que el 30 de noviembre se apliquen una serie de medidas e insta a Myanmar a «adoptar medidas concretas» para cumplir las recomendaciones de una Comisión de Encuesta de 1998, que dictaminó que el recurso al trabajo forzoso se practicaba en ese país de forma «generalizada y sistemática.»

La resolución sin precedentes, adoptada de conformidad con el artículo 33 de la Constitución de la OIT, nunca invocado con anterioridad, permite que el 30 de noviembre se apliquen una serie de medidas e insta a Myanmar a «adoptar medidas concretas» para cumplir las recomendaciones de una Comisión de Encuesta de 1998, que dictaminó que el recurso al trabajo forzoso se practicaba en ese país de forma «generalizada y sistemática».

En función de un informe de una misión de cooperación técnica de la OIT que visitó Myanmar en octubre, el Consejo de Administración en su conjunto consideró que no se le había garantizado que




Imagies Asia/Video image

las acciones emprendidas por Myanmar cumpliesen las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y que, por tanto, no existía el consenso necesario para considerar que la aplicación de una o varias medidas de conformidad con el artículo 33 de la Constitución «resultase inapropiada».

Tales recomendaciones fueron que la legislación, en particular las leyes sobre Pueblos y ciudades, se ajustara a los términos del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), que Myanmar (Birmania) ha ratificado; que las autoridades, y en particular las militares, dejaran de imponer más trabajos forzosos u obligatorios; y que las sanciones que pudieran imponerse por la exacción de un trabajo forzoso tuvieran pleno vigor, con la completa investigación, enjuiciamiento y castigo de quienes fueren declarados culpables.

Al mismo tiempo, el Presidente señaló que existía el «convencimiento...de que el Director General (de la OIT) debía seguir ampliando la cooperación con el Gobierno de Myanmar con el fin de promover la plena aplicación por éste de las recomendaciones formuladas por la Comisión de Encuesta».

Con arreglo a la resolución de la Conferencia, las medidas en cuestión consisten en:

- revisar en futuras sesiones de la Conferencia la puesta en marcha de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta en tanto no se demuestre que Myanmar ha cumplido con sus obligaciones;

- recomendar a los mandantes de la Organización que revisen sus relaciones con Myanmar y adopten medidas adecuadas para asegurarse de que esas relaciones no perpetúen o extiendan el sistema de trabajo forzoso u obligatorio en ese país;

- invitar al Director General de la OIT a que informe a las organizaciones internacionales que colaboran con la OIT para que examinen cualquier cooperación que puedan estar manteniendo con Myanmar y, si es oportuno, pongan fin lo más rápidamente posible a toda actividad susceptible de redundar de forma directa o indirecta en la consolidación de la práctica del trabajo forzoso u obligatorio;

- invitar al Director General de la OIT a que solicite al Consejo Económico y Social (ECOSOC) de las Naciones Unidas la inclusión en el orden del día de su reunión de julio de 2001 de un punto relativo al incumplimiento por parte de Myanmar de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, con miras a la adopción de recomendaciones por el ECOSOC o por la Asamblea General, o por ambos, a los gobiernos y demás organismos especializados, con objeto de asegurarse de que su intervención no esté consolidando, directa o indirectamente, la práctica del trabajo forzoso;

- solicitar al Director General que presente un informe periódico al Consejo de Administración sobre los resultados de las medidas dirigidas a las organizaciones internacionales y a las Naciones Unidas, y que informe a dichas organizaciones de cualquier avance efectuado por Myanmar en la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta.

En consecuencia, se espera del Director General que informe a la 280ª Sesión del Consejo de Administración, prevista para el próximo mes de marzo, de la evolución en la aplicación de tales medidas, de modo que este órgano pueda formular las recomendaciones pertinentes a la 89ª Conferencia Internacional del Trabajo en 2001 a la luz de dicha evolución.

En otro orden de cosas, el Consejo de Administración:

- Examinó un informe de Rafael F. Alburquerque, ***Representante Especial del Director General***, que visitó Colombia en octubre y se entrevistó con representantes de las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores, así como con autoridades del gobierno, para tratar sobre la violencia generalizada contra los sindicalistas. Alburquerque subrayó la gravedad de la situación en Colombia y advirtió del progresivo aumento de las violaciones de los derechos fundamentales de los trabajadores. Alburquerque expresó su esperanza de que la creación de una oficina de la OIT para asistir al Gobierno de Colombia facilite el diálogo social y contribuya a enderezar la situación actual allí en cuanto afecta a los trabajadores. En respuesta, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social de Colombia, Angelino Garzón, expresó el compromiso del Gobierno de Colombia de cooperar con la OIT y los sindicatos para defender la seguridad de los sindicalistas y de los empleadores.

- Dedicó un día al debate a cargo del ***Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Globalización*** sobre el tema «Organización, negociación y diálogo para el desarrollo en un mundo en vías de globalización». El embajador Celso L. Nunes Amorim de Brasil, Presidente del Consejo de Administración, identificó varios temas de consenso. Entre éstos:

– la extensión del campo de estudio, que incluye temas como comercio, inversión y empleo, reducción de la pobreza y trabajo decente, y prácticas óptimas en la participación para el desarrollo, en especial con la mirada puesta en los sectores no estructurados y las microempresas y pequeñas empresas;

– una exploración de áreas de posible colaboración con otras organizaciones, como parte del compromiso tenazmente reafirmado por la OIT de promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo;

– ulterior discusión en la próxima reunión del Grupo de Trabajo acerca de cómo avanzar en las propuestas de investigación planteadas, comenzando por un examen del alcance de la integración de las políticas sociales y económicas en el nivel nacional para progresar en la reducción de la pobreza y en la creación de un trabajo decente.

- Adoptó el último Informe del ***Comité de Libertad Sindical***[2] en la misma sesión, en el que se dedica especial atención a la grave y urgente situación que se está dando en Guatemala, donde el ejercicio de la actividad sindical está sujeto a frecuentes violaciones de los derechos humanos que incluyen el asesinato, los atentados físicos, amenazas de muerte, asaltos a los hogares e intentos de se-

cuestro de funcionarios y miembros de los sindicatos, despidos de carácter antisindical, obstrucción de la negociación colectiva y exigencia de aprobación de los convenios colectivos sobre condiciones de trabajo. En respuesta a las alegaciones planteadas por Education International (EI) y la Asociación de Maestros Etiopes (ETA en su acrónimo inglés) de interferencia del Gobierno en la actividad sindical en Etiopía, el Comité requirió «una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que todos los miembros de la ETA y los líderes detenidos o acusados sean liberados y retirados todos los cargos» en su contra. Este grave caso concerniente al asesinato de sindicalistas, arresto, detención, acoso, despido o traslado de líderes y miembros de los sindicatos, así como la interferencia del Gobierno en el funcionamiento de los sindicatos, viene siendo examinado por el Comité desde hace ya varios años. ❑

---

[1] *El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la Oficina Internacional del Trabajo (la Oficina es el Secretariado de la Organización). Se reúne tres veces al año, en marzo, junio y noviembre. Adopta decisiones sobre la política de la OIT, decide el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, adopta el borrador de Programa y Presupuesto de la Organización para someterlo a la Conferencia, y elige al Director General.*

Se compone de 56 miembros titulares (28 representantes de los gobiernos, 14 de los empleadores y 14 de los trabajadores) y 66 miembros suplentes (28 representantes de los gobiernos, 19 de los empleadores y 19 de los trabajadores). Diez de los puestos titulares correspondientes a los gobiernos están ocupados permanentemente por Estados de la máxima significación industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y la Federación de Rusia). Los otros miembros gubernamentales son elegidos por la Conferencia cada tres años. Son actualmente: Arabia Saudita, Argelia, Burkina Faso, Canadá, Chad, República de Corea, Croacia, Eslovaquia, Etiopía, Ghana, Guatemala, República Islámica del Irán, Malasia, Namibia, Perú, Suiza, Trinidad y Tobago, y Venezuela.

[2] *Creado en 1951, el Comité de Libertad Sindical vigila el cumplimiento de los principios fundamentales de libertad sindical, que garantizan, entre otros, el derecho de los trabajadores a organizarse y a comprometerse en la negociación colectiva. Se reúne tres veces al año y se compone de 3 representantes de los gobiernos, 3 representantes de los empleadores y 3 representantes de los trabajadores.*

Del astillero al cementerio: ¿existe alguna manera decente de desguazar barcos?

(viene de la página 9)

cantados con lograr un puesto de trabajo, con independencia de las consecuencias que pueda tener para su salud y su seguridad. En cualquier caso, si las condiciones en el país no son propicias para una mejora a gran escala, ¿cuál es la contribución internacional a la transformación de las operaciones de desguace en el sur de Asia?

Los armadores afirman que no pueden hacer gran cosa. «Nuestra responsabilidad es fundamental y consiste en elevar el grado de sensibilización y el conocimiento del problema», afirma Chris Horrocks, Secretario General de la *International Chamber of Shipping*, en su oficina de Londres. «Ahora somos conscientes del problema, pero nuestra posibilidad de intervenir es limitada; sólo podemos tratar de convencer a los responsables y fomentar ciertas acciones en el ámbito de la industria del desguace. Si la regulación tiene que venir, vendrá, pero es obvio que, desde el punto de vista de los armadores, nunca será suficiente en cuanto a servicios y condiciones.»

Entonces, ¿quién será responsable en última instancia? De acuerdo con las previsiones de la revista sobre transporte marítimo *Lloyd's List*, el número de buques susceptibles de ser reducidos a chatarra se triplicará en los próximos años, ya que las embarcaciones construidas en la década de 1970 irán quedando obsoletas e inservibles para navegar y los barcos de un solo casco han sido prohibidos. El aumento en el número de buques pendientes de despiece intensificará la presión sobre los astilleros de desguace para trabajar más rápido a medida que se acumulan las embarcaciones varadas. Sin embargo, esta carrera contra la oxidación puede tener un lado positivo: un mayor número de barcos puede reforzar la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo paralelamente a la expansión del sector.

OIT/Sanja Göhre

Existe un amplio margen de mejora en esta peligrosa y ardua tarea. La posibilidad de que se produzcan accidentes acecha en cada rincón, desde la caída de placas de acero a la suelta de maromas de cabrestante deterioradas, capaces de golpear y segar miembros o cabezas.

«Actualmente, estos trabajos sólo se realizan en cuatro o cinco países», señala el Sr. Rahman, director de la Asociación de Desguazadores. «No sólo desmontamos los barcos, les estamos salvando a ustedes... Si lo consideran desde una perspectiva global, estamos haciendo un gran trabajo. Si no lo hiciéramos, [todos los buques] como el Titanic, tendrían que hundirse en el océano.»

Paul Bailey, experto de la OIT, asegura que una solución global exigirá la intervención de todos los interesados. «Aunque el problema parezca insuperable, pueden adoptarse varias medidas prácticas, como la formación de los trabajadores y la dotación de equipos de seguridad y alojamientos en condiciones higiénicas adecuadas. Los trabajadores no podrán resolver el problema por sí solos. Necesitamos la participación de los armadores, desguazadores, empleadores, sindicatos y, por supuesto, de los inspectores públicos que velarán por el cumplimiento de las normas. Se trata de una nueva prueba para la globalización y el trabajo decente.» ❑

Para más información sobre una reciente producción de vídeo de la OIT sobre este tema, véase Mediateca.





Un análisis periódico de los acontecimientos y las actividades de la Organización Internacional del Trabajo o relacionados con esta institución que se desarrollan en todo el mundo

EL G8 PRETENDE UNA MAYOR PROMOCIÓN DE LAS NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

▲ Los líderes del G8 reunidos en Japón a finales de julio se comprometieron a «integrarse en una nueva asociación con países no integrantes del G8, y en particular con países en desarrollo, organizaciones internacionales y la sociedad civil, incluidos el sector privado y las organizaciones no gubernamentales». En un comunicado oficial fechado el 23 de julio, los líderes expresaron su apoyo específico al refuerzo de la cooperación entre la OIT y las instituciones financieras internacionales (IFI) «para la promoción de una protección social adecuada y de las normas fundamentales del trabajo», e instaron a las IFI «a tener en cuenta estas normas en su diálogo sobre formulación de políticas con países miembros». Además, subrayaron «la importancia de una cooperación eficaz entre la Organización Mundial del Comercio (OMC) y la OIT en lo que respecta a las dimensiones sociales de la globalización y de la liberalización del comercio». Asimismo, los líderes del G8 reiteraron su compromiso con la enseñanza primaria, la lucha contra la pobreza y las medidas para combatir el VIH/SIDA.

REUNIÓN DE EMPLEADORES EUROPEOS EN ESTONIA

▲ Los empleadores europeos analizaron el futuro de la «Europa social» y la integración europea a mediados de septiembre, en dos reuniones celebradas en Tallinn, Estonia, eficazmente organizadas por los empleadores estonios (ETTK). En un seminario de la OIT sobre «Empleadores y diálogo social – Estrategia de los empleadores para la Europa del futuro» se examinaron los requisitos impuestos por la Unión Europea a los países candidatos y se estudiaron vías de mejora de la cooperación «este-oeste» entre empleadores. Con posterioridad a esta convocatoria, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), con ocasión de su reunión europea anual, congregó a treinta organizaciones europeas miembros de esta institución, una cifra nunca antes alcanzada, y propició el debate de temas como «la OIT y los empleadores» y «seguridad social en el siglo XXI». La reunión contó con la asistencia de Mart Laar, Primer Ministro de Estonia, y de Juan Somavía, Director General de la OIT.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de Actividades de los Empleadores, tel.: +4122/799-7748; fax: +4122/799-8948; correo electrónico: actemp@ilo.org

TRIPARTISMO Y DIÁLOGO SOCIAL EN AMÉRICA CENTRAL

▲ En junio de 2000, con los recursos dotados por el Gobierno de Noruega, se puso en marcha un proyecto de la OIT sobre tripartismo y diálogo social en América Central. El ámbito de actuación de esta iniciativa comprende Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá y su aplicación contribuirá a la consolidación de los órganos gubernamentales e interlocutores sociales pertinentes, basándose en la creación de instituciones y la disposición de mecanismos de consulta y diálogo. La promoción del tratamiento de las cuestiones relacionadas con los dos géneros y de la participación de la mujer en este proceso es otro de los objetivos fundamentales del proyecto. En 1998 se puso en marcha otra iniciativa financiada por Noruega y encaminada al fomento de unas relaciones laborales sólidas en Bangladesh, India, Nepal, Sri Lanka, Pakistán y Vietnam.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con el Programa InFocus para el Fortalecimiento del Diálogo Social; teléfono:+4122/799-7035; fax: +4122/799-8749; correo electrónico: ifpdialogue@ilo.org

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN RUSIA

▲ En los países del antiguo bloque soviético existía un elevado nivel de igualdad formal y legal entre hombres y mujeres. A diferencia de numerosas sociedades occidentales, la integración de la mujer en el mercado de trabajo no vino acompañado de un debate feminista que cuestionara el papel tradicional de la mujer en la familia y el hogar. Son muchas las trabajadoras que soportan la pesada carga que supone llevar a cabo dos trabajos. En los últimos años, la situación de muchas mujeres ha ido de mal en peor. Las madres solteras se han convertido en uno de los grupos más vulnerables y desfavorecidos de la sociedad. La OIT, con la colaboración de investigadores rusos y la Federación de Sindicatos de Moscú, ha puesto en marcha un proyecto encaminado a fomentar el debate sobre la igualdad de género en



OIT/Jacques Maillard

el lugar de trabajo de la Rusia actual. Los resultados preliminares de este estudio se presentan en el informe *«Gender issues at work: Case studies on Russian enterprises»* (Cuestiones de género en el trabajo: estudios de caso sobre empresas rusas).

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con F. Hoffer, EECAT Moscow; tel.: +7095/933-0810; fax: +7095/933-0820; correo electrónico: hoffer@ilo.ru

LA CIOSL INFORMA DE VIOLACIONES DE LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT

▲ En 1999, al menos 140 sindicalistas que defendieron los derechos de los trabajadores fueron asesinados, desaparecieron o se suicidaron después de ser amenazados, según refiere la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) en su último informe sobre los derechos sindicales en 113 países. Bill Jordan, Secretario General de la CIOSL señaló que, entre los principales resultados del informe figuran «la despiadada represión en América Latina, los ataques y la interferencia en Asia, los arrestos y el encarcelamiento en Africa, las graves restricciones y el impago de salarios en Europa oriental y una creciente tendencia a «reventar» la actividad sindical en los países industrializados».

FORO EMPRESARIAL CARIBEÑO

▲ ¿Cómo pueden empresas y sindicatos convertirse en socios de un proceso de consolidación de la confianza mutua que beneficie a ambas partes?. Empresarios, dirigentes sindicales, expertos y profesionales internacionales y caribeños comentarán los casos de empresas que han destacado, en el marco del primer Foro Empresarial Caribeño, cuya celebración está prevista para los días 25 y 26 de enero de 2001, y que será organizado con el apoyo del Departamento de Trabajo de Estados Unidos (DOL en su acrónimo inglés). Asimismo, el Foro servirá de escenario para la presentación de un importante programa OIT/DOL denominado «Promoción de las Estrategias Empresariales Orientadas a la Potenciación de los Recursos Humanos y Creación de Asociaciones en el Lugar de Trabajo en el Caribe».

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con L. Hazel, tel.: +868/628-1453; fax: +868/628-2433; correo electrónico: hazel@ilocarib.org.it

➤

BANGLADESH. LUCHA CONTRA EL TRABAJO INFANTIL: DEL SUEÑO A LA REALIDAD

▲ Hace cinco años se puso en marcha en Bangladesh una iniciativa innovadora consistente en ofrecer a los niños trabajadores alternativas válidas a la actividad laboral, coincidiendo con el acuerdo alcanzado por la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Ropa de Bangladesh (BGMEA), UNICEF y la OIT respecto a la aplicación de un plan integrado contra el trabajo infantil. A lo largo de los cuatro últimos años, unos 27.000 niños abandonaron las fábricas miembro de la BGMEA y el porcentaje de trabajadores infantiles en estos centros de producción cayó del 40% en 1995 al 5% a mediados de 2000.

El plan integrado contra el trabajo infantil comprende la adopción de un sistema de seguimiento, la puesta en marcha de un programa de sustitución de ingresos de los antiguos trabajadores infantiles y sus familias, la creación de un centro de aprendizaje y la provisión de microcréditos, así como de formación profesional y empresarial, a los adultos de las familias de los niños trabajadores. La enseñanza básica, las ayudas financieras y la formación profesional han abierto nuevas vías de esperanza para miles de niños y la principal industria exportadora del país se ha mantenido a salvo de la amenaza de un boicot por parte de los importadores con consecuencias catastróficas.

Bajo los auspicios del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), se han creado alianzas estratégicas similares en otros sectores, como el montaje de balones de fútbol en Pakistán o la industria del calzado y la pesca en Indonesia, Filipinas y Tailandia. Estas y otras estrategias concebidas para eliminar el trabajo infantil de la economía mundial fueron analizadas por expertos de 16 países en una Reunión regional OIT/Japón Asia sobre seguimiento del trabajo infantil en el lugar de trabajo en Dhaka (Bangladesh), del 24 al 26 de octubre de 2000.



OIT/Serge Cid

El Programa Internacional de la OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) fue creado en 1992 para ayudar a los países a luchar contra el trabajo infantil mediante la puesta en marcha de programas de acción, la investigación, el desarrollo y la defensa de derechos. Partiendo de un núcleo inicial de menos de 10 países, el IPEC se ha convertido en una alianza de alcance mundial que opera actualmente en 65 países en total.



Adiós a la diplomacia sindical

¿Sindicatos sin fronteras?
Congreso de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM)

Es posible que ésta no sea la última conferencia de su clase, pero el futuro de la cooperación internacional entre sindicatos no será el mismo después de la 10ª Conferencia Mundial del Sector del Automóvil de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), celebrada en el Wolfsburg Congress Park, Wolfsburg, Alemania, los días 26 y 27 de septiembre de 2000. Delegados y representantes sindicales de empresas automovilísticas y de sus proveedores de todo el mundo se dieron cita en Wolfsburg para debatir la «solidaridad mundial en una industria mundial», principal punto tratado en la reunión.

▲ WOLFSBURG, Alemania – «Debemos abandonar la diplomacia sindical y avanzar hacia la creación de una red basada en la comunicación diaria en todo el mundo», declaró Klaus Zwickel (IG-Metall/Alemania), Presidente de la FITIM. Evidentemente impaciente respecto al ritmo acelerado de la globalización, Zwickel trató de convencer a los participantes de que lo que se necesitará en el futuro no son resoluciones rimbombantes contra los efectos devastadores de dicho proceso, sin duda plenamente consolidados, sino una cooperación diaria que de lugar a una acción sindical inmediata y directa que trascienda las fronteras nacionales.

Pocos sectores se encuentran tan internacionalizados como el de la industria automovilística. Tras una avalancha de fusiones, acuerdos de cooperación e integración, han surgido seis grandes grupos fabricantes mundiales (General Motors, Ford, Daimler-Chrysler, Toyota, Renault y Volkswagen) en los últimos años. En conjunto, generan en torno al 82% de la producción automovilística mundial. Cuatro empresas de menor dimensión (Honda, Peugeot-Citröen, BMW y Daewoo) y diversos fabricantes especializados comparten el resto del mercado, y algunos de ellos son considerados por ciertos observadores como candidatos a ser objeto de una fusión a medio plazo.

Al mismo tiempo, el perfil de las principales actividades de las empresas se orienta cada vez más a la prestación de servicios. Ferdinand Piëch, Primer Ejecutivo del grupo Volkswagen pronunció una alocución en la que esbozó su visión de su empresa como principal proveedora de servicios de movilidad en todos los campos relacionados con el automóvil. En el ámbito de la producción real, el empleo seguirá perdiendo importancia en comparación con los servicios de pre y posventa. Según Piëch, la «Auto City» recién inaugurada en Wolfsburg, un elegante parque temático vinculado a la factoría Volkswagen, en el que los clientes pueden tomar posesión de su nuevo vehículo en lo que constituye prácticamente una ceremonia, constituye un paso adelante en esa dirección.

Para los representantes de los intereses de los trabajadores en el ámbito empresarial y sindical, esta evolución conlleva una doble tarea. Deben organizarse con un alcance tan mundial como el de los grupos de empresas y han de acceder a nuevos sectores que, hasta la fecha habían estado vedados en gran medida a las actividades sindicales. Los sindicatos de la fábrica de Volkswagen en Wolfsburg constituyen una excepción positiva. Han tenido éxito en la organización de la mayoría de los empleados de Auto City recién contratados. Además, desde 1999, han tenido a su disposición un comité de empresa mundial en el que se encuentran representados delegados de los principales centros de producción de Volkswagen en doce países.

Una reunión del Comité de Empresa Mundial de VW celebrada una semana antes del Congreso de la FITIM puso de manifiesto la gran importancia que reviste una cooperación directa e inmediata para los representantes de la plantilla que actúan lejos de la sede productiva central. Representantes de varios centros informaron de conflictos con las direcciones locales debidos al incumplimiento de las tarifas salariales y de las normativas legales en relación con los requisitos para la realización de horas extraordinarias. El Comité de Empresa Mundial ofrece la oportunidad de llamar directamente la atención de la alta dirección del grupo respecto a este tipo de situaciones.

En la mayoría de los demás grupos de empresas, tales posibilidades aún no existen. Como primer paso, esta deficiencia se corrige en el marco de la FITIM mediante la constitución de «comités de empresa» que, con todo, no operan con carácter permanente. Por consiguiente, debe establecerse un grupo de trabajo adicional en la FITIM cuya tarea, en palabras de su secretario general, Marcello Malentacchi, consista en «ayudar a construir una red mundial del movimiento de los trabajadores metalúrgicos». Paralelamente, la FITIM ha elaborado una propuesta de Código de Conducta en el que se incorporan las normas fundamentales del trabajo de la OIT y al que es de esperar que las empresas se adscriban.

Otro cambio de gran importancia, adoptado con el fin de responder con mayor rapidez a los requisitos de la globalización, consiste en que la FITIM asignará la responsabilidad de organizar los Comités de Empresa Mundiales al sindicato con el mayor número de afiliados (normalmente, el del país de origen de la multinacional), concentrándose más en la solidaridad internacional.

Para facilitar el diálogo social, Paul Bailey, analista de la industria automovilística del Departamento de Actividades Sectoriales de la OIT, moderó dos debates de expertos, centrados, respectivamente, en el efecto de las tendencias de esta industria sobre los trabajadores, y en las respuestas de los sindicatos.

Martin Kempe
con informes del personal



revista de prensa...revista de prensa...revista de prensa

Estrés mental en el trabajo, acción contra el trabajo infantil y Myanmar en las noticias

The Financial Express

(India)

Process of marginalising farm sector must be reversed, ILO

Our Political Bureau
New Delhi, Sept 18

Agriculture sector has effectively been marginalised in the process of globalisation, with most gains going to manufacturing-export industries, says an International Labour Organisation (ILO) report.

Underscoring the urgent need to draw lessons for the process can be altered to benefit the maximum number of people and countries, the report says the urgency arises from the fact that agriculture still contains over half of the world's labour force and over two-thirds of world poverty.

The report has been prepared for a four-day tripartite meeting at the ILO headquarters at Geneva beginning on Monday which will be attended by representatives of 26 countries.

The meeting, organised under the auspices of the ILO's Sectoral Activities Programme, will address questions like "How is the agriculture sector-the largest employer of the world labour force-affected by globalisation". What role does it play and how can this role be enhanced in a sustainable manner to improve the living standards of farmers and farm workers?"

The report, gist of which was released here on Monday by the local ILO office, says the benefits of globalisation for the farm sector have so far come in the form of diversification of the export base to non-traditional crops like fruits, vegetables and flowers.

FT.com

FINANCIAL TIMES

1. BUSINESS TIMES (MALAYSIA): MALAYSIA RATIFIES ILO CONVENTION ON CHILD LABOUR

BUSINESS TIMES (MALAYSIA): MALAYSIA RATIFIES ILO CONVENTION ON CHILD LABOUR
99% match; Business Times (Malaysia) ; 21-Sep-2000 12:00:00 am ; 343 words
BY HAMISAH HAMID

MALAYSIA has ratified the International Labour Organisation (ILO) Convention 182 on the prohibition and the elimination of the worst forms of child labour.

Human Resources Minister Datuk Dr Fong Chan Onn said the Cabinet agreed to ratify the convention during its meeting last Wednesday.

'The ILO Convention on the worst forms of child labour, involving those below 18 years old, include all forms of slavery or practices similar to slavery, procuring or offering of a child for prostitution, the production of pornography or for illicit activities and work likely to harm the health, safety and moral of children," he said at a news conference after chairing the ministry's post-Cabinet meeting in Kuala Lumpur.

El Mundo

10Oct2000 ESPAÑA: Salud mental. Uno de cada 10 trabajadores sufre depresión, ansiedad o estrés. Informe de la OIT.

Por MARIA TERESA BENITEZ DE LUGO. Especial para EL MUNDO.
SALUD MENTAL / INFORME DE LA OIT

Uno de cada 10 trabajadores sufre depresión, ansiedad o estrésGINEBRA.-Uno de cada 10 trabajadores de los países industrializados sufre depresión, ansiedad, estrés o cansancio crónico, lo que ocasiona graves consecuencias económicas y sociales en el trabajo, según un nuevo informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicado ayer en Ginebra.

El informe, titulado La salud mental en el trabajo, realizado por Phyllis Gabriel, especialista en rehabilitación profesional, analiza la situación de la población trabajadora en cinco países - Finlandia, Alemania, Polonia, Estados Unidos y el Reino Unido-que representan diferentes sistemas de organización laboral.

BBC NEWS

BBC HOMEPAGE | WORLD SERVICE | EDUCATION — low graphics version | feedback | help

You are in: World: Europe
Tuesday, 10 October, 2000, 12:35 GMT 13:35

IT revolution fuels workplace stress

A new report says that increasing numbers of people suffer from stress because of changes in work practices - and it is costing governments and companies billions of dollars a year.

The International Labour Organisation (ILO), a UN agency handling employment issues, drew these conclusions in a survey drawn from separate studies conducted in five industrialised countries.

The results led the ILO to predict a dramatic worldwide increase in depression and stress as new technologies grow and globalisation accelerates.

It said that incidences of stress, depression and burnout had increased over the past decade with up to one in 10 workers affected.

Stress damage

US: One in 10 adults suffer from a depressive disorder each year

Germany: Absenteeism related to mental health problems costs $2.2bn each year

FINANCIAL TIMES

FINANCIAL TIMES TUESDAY OCTOBER 10 2000

LABOUR CONDITIONS ONE IN TEN WORKERS 'SUFFERS MENTAL HEALTH DISORDER'

ILO warns of 'epidemic of stress'

By Frances Williams in Geneva

Mental-health campaigners yesterday issued a call to action to governments and employers to tackle what they claim is a "worldwide epidemic" of serious mental health disorders, often linked to stress in the workplace.

As many as one in 10 workers in Europe and North America is suffering from depression, anxiety, stress or burnout, according to a five-country study by the International Labour Organisation, which said the incidence of mental health problems was rising.

The costs are huge. The ILO report estimates that in the European Union spending on mental health problems may be equivalent to 3 or 4 per cent of gross national product.

Meanwhile the World Federation for Mental Health, a US-based advocacy network, says depressed employees may be costing business in North America and the EU some $120bn a year in absenteeism, low productivity and sick pay.

Mental health disorders have overtaken low-back pain as the most common

11Oct2000 SUÍÇA: Stress de empregados dá prejuízos bilionários.

Internacional *(Brazil)*

Genebra, 11 de outubro de 2000 - Alertando contra o que chama de 'epidemia global de stress' no mundo do trabalho, a Federação Mundial para a Saúde Mental (FISM) conclamou ontem governos, empresários e sindicatos a trabalharem num plano de ação urgente para combater o problema.

Pelos seus cálculos, somente a depressão psicológica na Europa e na América do Norte provoca um prejuízo de US$ 120 bilhões por ano, dois terços dos quais representariam perda de produtividade. A entidade diz que o crescente problema de distúrbios mentais entre trabalhadores é uma forte advertência aos empresários, que só têm a perder com a situação.

Ao final de um seminário internacional realizado em Genebra em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS), a FISM voltou a atribuir o registrado aumento de problemas psíquicos às transformações no mundo do trabalho provocadas pela economia centrada nas novas tecnologias. 'É agora um mundo com 24 horas de trabalho por dia, hiper-competição, excesso de informação e fim da segurança no emprego'.

A entidade propõe um plano de ação contra a depressão nos locais de trabalho, que inclui eliminar expectativas pouco claras e prioridades confusas, medir a produtividade em termos de quantidade mas também qualidade. Também recomenda que as empresas tentem pôr fim a dez fontes principais de stress (veja o quadro abaixo).

(Assis Moreira).

(c) 2000 Gazeta Mercantil S/A.

Sources: GAZETA MERCANTIL 11/10/2000

Quotidien du Maroc

(Morocco)

Genève- *Selon une étude du BIT sur la santé mentale*

La population active menacée de troubles psychiques

Les troubles psychiques et autre stress sont des pathologies de plus en plus fréquentes sur les lieux de travail, un travailleur sur dix souffrant de dépression, d'anxiété, de stress ou de surmenage, et risquant, de ce fait, l'hospitalisation, voire le chômage; c'est là l'une des principales conclusions d'une étude publiée à Genève par le bureau international du travail (bit).

L'étude du bit, publiée à l'occasion de la journée mondiale de la santé mentale et portant sur les politiques et programmes d'hygiène mentale conçus à l'intention des travailleurs de l'Allemagne, des Etats-Unis, de la Finlande, de la Pologne et du Royaume-Uni, souligne l'importance que sont en train de prendre les troubles psychiques, en particulier dans les pays industrialisés.

Les pays de l'union européenne (UE) consacrent ainsi entre 3 et 4% de leur PIB aux problèmes de santé mentale, tandis qu'aux Etats-Unis, les dépenses publiques occasionnées par le traitement de la dépression se situent entre 30 et 44 milliards de dollars.

01Nov2000 AUSTRALIA: Workforces hit the IT panic button.

By Lisa Gilby.

WORKERS around the world are depressed, anxious and burnt-out as a result of the information technology boom. Experts said workers were exposed to chronic occupational stress because of inadequate information technology training, unreliable technology systems and increased competition in the workplace. An International Labour Organisation study of mental health policies and programmes in Britain, the United States, Finland, Germany and Poland showed the incidence of mental health problems was rising. As many as one in 10 workers were depressed, anxious, stressed or burnt-out. This often led to unemployment, and in the most severe cases, hospital treatment. "The impact of the information

(c) 2000 Queensland Newspapers Pty Ltd.
Sources: Courier Mail (Queensland)

TRIBUNE DE GENÈVE

(Switzerland)

JEUDI 28 SEPTEMBRE 2000

OIT

Somavia salue le cap des mille ratifications

La campagne de ratification des Conventions de l'OIT progresse. Le directeur général du BIT, Juan Somavia, a salué récemment le cap de la millième ratification.

Mais seulement vingt-deux pays ont accepté les huit textes considérés comme fondamentaux. Cinquante-deux autres pays ont accepté sept des huit Conventions. Le plus souvent, la ratification de la récente Convention 182 sur les pires formes du travail des enfants de 1999 fait encore défaut (37 pays seulement).

Los artículos han sido extractados por razón de espacio y no siempre tienen el formato exacto con el que aparecen originalmente.



THE IRISH TIMES

WORLD — Thursday, October 12, 2000

One in 10 workers affected by 'despair'

Layoffs, mergers, short-term contracts and high productivity demands have taken their toll in the last 10 years, writes **Andrew Osborn**

UN REPORT : The workers of the world, according to a United Nations report, are united in just one thing these days: stress.

The report warns that anxiety levels are likely to increase dramatically in coming years as globalisation continues and economic costs for business increase.

The survey examines stress in the workplace in five countries. The UN's International Labour Organisation (ILO) found that levels of anxiety, burnout and depression are spiralling out of control.

The problem is costing employers billions of pounds in sick leave and lost working time, and often leaves employees grappling with a series of complex mental disorders for years afterwards.

The study focused on the problems of stress and mental illness at work in the UK, the US, Germany, Finland and Poland.



(11.10.2000)

THE TIMES OF INDIA

NO. 243. VOL.CLXIII

IT revolution adds to workplace stress

GENEVA: One in ten office workers in Britain, the US, Germany, Finland and Poland suffers from depression, anxiety, stress or burnout, an International Labour Organisation survey showed Monday.

Information glut resulting from technological advances, the pace of globalisation, dysfunctional office politics, overwork and job insecurity after a decade of downsizing are the main contributors to workplace stress, the survey found.

Depression in the workplace is now the second most disabling illness for workers after heart disease, said the survey. (Reuters)

08Sep2000 NEPAL: Nepal signs agreement to eliminate child labour within two years.

Text of report by Nepal News web site on 8th September

Kathmandu, 8th September: Nepal and the International Labour Organization [ILO] signed an agreement Thursday [7th September] in the Nepali capital to eliminate child labour in the next two years. The agreement was signed by Secretary at the Ministry of Labour and Transport D.B. Bhattarai and Nepal-based senior adviser to the **ILO** Ms Leyla Tegmo-Reddy. The agreement will come into effect from 15th September.

Source: Nepal News web site, Kathmandu, in English 8 Sep 00.
BBC Worldwide Monitoring/ (c) BBC 2000.

Sources: BBC MONITORING INTERNATIONAL REPORTS , BBC MONITORING SOUTH ASIA - POLITICAL 08/09/2000

Handelsblatt

DIE WIRTSCHAFTS- UND FINANZZEITUNG

(Germany, 10.10.2000)

Dienstag, 10. 10. 2000 / Nr. 195

IAO ermittelt steigende Kosten für hohe psychische Belastung am Arbeitsplatz

Stress-Schäden kosten deutsche Wirtschaft fünf Milliarden DM

HANDELSBLATT, 10.10.2000

egl DÜSSELDORF. Auf zunehmende gesundheitliche Schäden durch die psychologische Belastung am Arbeitsplatz weist die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) in einer groß angelegten Studie hin. Sie umfasst Deutschland, die USA, Großbritannien, Finnland und Polen.

In einer Untersuchung über die Krankheiten und Arbeitsunfähigkeiten durch psychologische Belastungen am Arbeitsplatz in Deutschland kommt das IAO-Expertenteam zu dem Ergebnis, dass die Produktionsausfälle, die der Abwesenheit vom Arbeitsplatz wegen Stress-Krankheiten zugeordnet werden können, sich in Deutschland auf 5 Mrd. DM jährlich belaufen.

TRIBUNE DE GENÈVE

(Switzerland, 9.11.2000)

BIT

Youssou N'Dour contre le travail des enfants

Le chanteur sénégalais Youssou N'Dour a été nommé hier par le BIT ambassadeur honoraire contre le travail des enfants. Le chanteur s'est dit prêt avec sa musique à rompre le silence sur les enfants qui souffrent. La Convention sur les pires formes de travail des enfants, adoptée en juin 1999, a été ratifiée jusqu'ici par 46 Etats. ATS

THAILAND'S INDEPENDENT NEWSPAPER

THE NATION

(Thailand, 20.11.2000)

ILO's child labour tool comes alive

Agence France-Presse

GENEVA – A campaign to rid the world of the most dangerous and exploitative forms of child labour received a boost yesterday when a convention providing a new legal tool to combat the problem came into force.

The International Labour Organisation (ILO) convention aims to stop the use of children as slaves, in debt bondage, prostitution, drug trafficking and their forced recruitment for use in armed conflict.

(U.K.)

THE TIMES MONDAY OCTOBER 16 2000

Stresses of modern working

Technology is bad for your health, and that's official. According to a survey by the United Nations' International Labour Organisation (ILO) into mental health in the workplace, stress is a big causes of depression — and one of the biggest causes of stress at work is the march of new technology.

The impact of "information overload" is becoming apparent, socially and economically. People are suffering and corporations are paying the price through lost man-hours and disability claims.

John Doohan, spokesman for the ILO, says: "Technological development is creating the need for constant reskilling in the workplace.

"People are expected to learn to operate new gadgets and cope with a vast and diverse information flow.

31Oct2000 TURKEY: CHILD LABOUR CENTRE ESTABLISHED IN YALOVA.

YALOVA, Oct 31 (A.A) - A "Child Labour Centre" was established in Marmara Yalova province within the structure of Yalova Governorship.
The sources said on Tuesday that the centre, which is established by the International Labour Organization (**ILO**), the Ministry of Labour and Social Security, and Yalova Governorship, will first determine the children working in the streets.
The centre will carry out works on protection of the children working in the streets of Marmara Yalova province, and will also give physchological counselling to the families of these children.
(c) Anadolu Agency.

Sources: ANADOLU NEWS AGENCY 31/10/2000

(Sri Lanka, 25.10.2000) Daily News

ILO urges Asia break child labour, poverty

DHAKA, Oct 24 (Reuters) - The International Labour Organisation (ILO) said on Tuesday efforts to end child labour would not succeed until developing countries broke the vicious cycle of poverty.

"Child labour and poverty are intertwined. Poverty produces child labour and child labour leads to poverty and we need to break this cycle," said Mitsuku Horiuchi, ILO regional director for Asia and the Pacific.

At least 250 million children aged between five and 14 were working in the developing world and more than 60 percent of them lived in Asia, she said.

Horiuchi, based in Bangkok, was speaking on the first day of a three-day regional meeting of the ILO to monitor child labour.

She said that Bangladesh has 6.3 million working children in more than 300 sectors, including a large number in agriculture.

"The government is closely monitoring the situation and making all possible efforts to tackle the problem in a pragmatic and socially responsible way," said Bangladesh Labour and Employment Minister Abdul Mannani

The Guardian

(Tanzania, 6.11.2000)

Child labour, stubborn problem

Steps taken to combat child labour in the country are to bring to the notice of all Tanzanians the worst forms of child labour.
Our correspondent Casmir J Ndambalilo writes

DURING the last five years Tanzania has made progress on this important front, joining the International labour Organization (ILO), International Programme for the Elimination of Child Labour (IPEC).

We know that hundreds of thousands of schoolage children in the country are not in school. Most of them are labouring in gold pits or hawking their mothers' burns or groundnuts. We also know that every year a child attends school dramatically reduces the chance that he or she will end up in economic servitude.

Tanzania has been identified as one of three countries which will implement a time - bound programme that would achieve a sustainable prevention of the worst forms of child labour.

Neue Zürcher Zeitung *(Switzerland, 11 October 2000)*

Hohe Kosten von Stress und psychischer Belastung am Arbeitsplatz

Die Weltgesundheitsorganisation und das Internationale Arbeitsamt brechen ein Tabu

Eine von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und dem Internationalen Arbeitsamt (ILO) erarbeitete Studie zu einem häufig tabuisierten Thema kommt zum Schluss, dass in Europa über 37 Mio. Personen an beschäftigungsbedingter Depression leiden, dass Stress und psychische Belastung am Arbeitsplatz der europäischen und nordamerikanischen Wirtschaft jährliche Kosten von 120 Mrd. $ verursachen.

15Nov2000 THAILAND: Thailand to Ratify UN Convention to Eliminate Child Labor.

BANGKOK, November 15 (Xinhua) - Thailand will ratify a United Nations convention to eliminate the worst forms of child labor, the **International Labor Organization**'s (**ILO**) regional office for Asia and Pacific said here Wednesday.
"Thailand's expected ratification of Convention 182 will put a high priority on the elimination of the worst form of child labor since it requires ratifying states to take immediate and effective measures to secure the prohibition and elimination of the worst forms of child labor as a matter of urgency," said a press release of **ILO**.

Sources: XINHUA NEWS AGENCY BULLETIN

Source: Xinhua News Agency Bulletin

16Nov2000 USA: World-Wide.

Myanmar's military regime made forced labor a criminal offense, after the **International Labor Organization** said it was considering sanctions against the country. The requisitioning of forced labor will be punishable by a maximum of one year in jail and a fine.

Sources: ASIAN WALL STREET JOURNAL 16/11/2000

The New York Times

(USA, 17.11.2000)

Sanctions for Burmese

By The New York Times

GENEVA, Nov. 16 — The International Labor Organization cleared the way today for sanctions against Myanmar for using widespread and systematic forced labor.

Last June, for the first time in its 81-year history, the organization, a United Nations agency, resolved to invoke an article of its Constitution to allow sanctions by Nov. 30 unless Myanmar provided evidence that it had ended the use of forced labor.

Though Malaysia led an effort to soften any penalties, it was overwhelmingly defeated today by the agency's governing body.

The Washington Times

(USA, 17.11.2000)

ILO adopts sanctions on Burma forced labor

GENEVA — The International Labor Organization (ILO) called on its members here yesterday to review their ties with Burma over the country's use of forced labor, a spokesman for the ILO said.

The ILO's governing body rejected a last-minute attempt by Malaysia to put off the sanctions and the measures against Burma will take effect from Nov. 30, spokesman John Doohan said.

The move, adopted without a vote, recommends ILO members — workers and employers' groups, and countries — review their relations with Burma and take steps to ensure their ties do not help continue or extend forced labor.

Herald Tribune (International)

(17.11.2000)

Labor Group Seeks Burma Sanctions

GENEVA — The governing body of the International Labor Organization agreed Thursday to go ahead with sanctions against Burma because of the country's use of forced labor.

In an informal vote, only four of the group's 56 members opposed the move, which will take effect Nov. 30. The sanctions will be applied under an article of the organization's constitution that has never been used before in the group's 80-year history. European nations, the United States and Canada backed the decision.

''This reflects more than three decades of frustration with the Burmese regime on their failure to stop the use of forced labor — a practice that is abhorrent,'' said the U.S. deputy labor secretary, Andrew Samet. *(AP)*

LE FIGARO

premier quotidien national français

(France, 17.11.2000)

SOCIAL *Le BIT adopte pour la première fois des sanctions contre un pays membre, la Birmanie*

Le Myanmar condamné

Genève : Jean-Louis Validire

« *Trop peu, trop tard.* » La majorité des gouvernements, le collège des travailleurs et même celui des employeurs a décidé hier de ne pas accepter les justifications du Myanmar devant le conseil d'administration du Bureau international du travail. Pour la première fois de son histoire, le BIT utilise ainsi l'article 33 de sa constitution qui lui permet de sanctionner un pays qui ne fait aucun effort pour faire respecter une convention qu'il a ratifiée.

Le Myanmar est ainsi condamné pour son absence d'empressement à mettre en place la convention 29 de l'OIT qui interdit le travail forcé. Toutes les procédures habituelles, dont l'envoi d'une commission d'enquête directe en 1998, avaient été utilisées pour tenter d'infléchir une pratique dénoncée depuis des années par les syndicats et certains gouvernements. La Conférence internationale du travail, en juin dernier, avait enjoint au gouvernement de Rangoon de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête qui avait constaté que le recours au travail forcé était « *systématique et généralisé* ».

Une nouvelle mission revenue fin octobre 2000 avait conclu que les progrès étaient insuffisants.

THE ASIAN WALL STREET JOURNAL.

(17.11.2000)

Myanmar looked certain to face sanctions from the International Labor Organization. The U.N. body recognized that the country had made moves to improve the situation, but speakers said these were "too little, too late." The group said there was still no guarantee that forced labor wouldn't occur in Myanmar,

(Belgium, 21.11.2000)

21Nov2000 MEXICO: Verdrag tegen ergste vormen kinderarbeidtreedt in werking.

Snelste ratificatie sinds oprichting IAO

MEXICO-STAD (ips) - Kinderrechtenactivisten beschikken sinds zondag over een nieuw juridisch instrument om economische uitbuiting van kinderen te bestrijden. In een recordtijd hebben veertig lidstaten van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) een conventie ter bestrijding van de ergste vormen van kinderarbeid geratificeerd, waardoor het verdrag in werking is getreden.

Sources: DE FINANCIEEL-ECONOMISCHE TIJD 21/11/2000 P7

De Solidaridad a los «bastiones en ruinas». Veinte años después de Gdansk

(viene de la página 16)

otros empleados [y] son objeto de una marginación relativa en los sectores hostiles a los sindicatos».

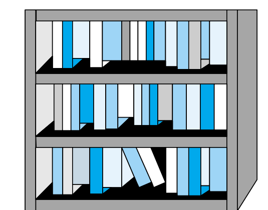
A menudo, las protestas masivas esporádicas, como las manifestaciones, marchas, encierros y huelgas llevados a cabo por el personal hospitalario en demanda de una mejora de su remuneración, no han tenido resultado. (En ocasiones, se ha producido una excepción a esta regla con las protestas masivas violentas y los bloqueos de carreteras aplicados por los sindicatos agrarios militantes liderados por el dirigente populista radical Andrej Lepper).

Solidaridad es una de las dos principales asociaciones sindicales en Polonia. La otra es la Unión de Sindicatos de Polonia (OPZZ en su acrónimo polaco). Como ésta, la OPZZ se encuentra altamente politizada. Se creó en la década de 1980 como heredera de los sindicatos comunistas oficiales y, desde 1991, ha formado parte de la Alianza de la Izquierda Democrática (SLD). Ambas organizaciones sindicales se sientan junto al gobierno y a los representantes de los empleadores en una Comisión Tripartita establecida en 1992 para efectuar un seguimiento de la situación económica.

En cualquier caso, los analistas señalan que la participación de estos dos grandes sindicatos en la formulación de las políticas generales debilita su intervención en el tratamiento de los problemas ordinarios de los trabajadores y las organizaciones sindicales que actúan en el ámbito local o empresarial. Algunos subrayan la necesidad de desarrollar un nuevo planteamiento respecto a los sindicatos y su función para procurar la adaptación a las nuevas condiciones políticas y económicas.

«Para la generación actual de líderes sindicales, será difícil renunciar a sus vínculos con los principales partidos», asegura el diplomático occidental. «No obstante, las bases de los dos grandes sindicatos creen ya que la misión principal de estas organizaciones, que consiste en defender los intereses de los trabajadores, es incompatible con el establecimiento de vínculos estrechos con el gobierno de turno... Los sindicatos polacos siguen considerando la militancia como la ruta principal para alcanzar sus objetivos, pero una generación aún más joven de dirigentes comienza a reconocer que la negociación suele deparar mejores resultados que la confrontación». ❑





Mediateca

Leer

■ **Working time arrangements in the Australian mining industry: Trends and implications with particular reference to occupational health and safety.**
Documento de trabajo. Por Kathryn Heiler, Richard Pickersgill, Chris Briggs. OIT Ginebra, 2000. Sectoral Activities Programme. ISBN92-2-112252-2.

Este estudio se concibió al constatar que el ritmo de los cambios en la jornada de trabajo en el sector minero no se adecuaba al de las modificaciones aplicadas a otros aspectos afines en el lugar de trabajo, incluidas las que afectan a la salud y la seguridad en el trabajo. Se consultó con un 90% de las explotaciones mineras australianas con más de 20 empleados y un 93% de las consultadas suministraron información. Se trata de una amplia respuesta por parte de un sector que, con frecuencia, ha reaccionado con extrema sensibilidad a la cuestión del régimen de turnos.

■ **Seguridad social para la mayoría excluida.** Estudios de casos en los países en desarrollo. Publicado con la dirección de Wouter van Ginneken, 2000, 235 págs., ISBN 92-2-306422-8. 30 francos suizos; 19,95 dólares. También disponible en inglés y en francés.



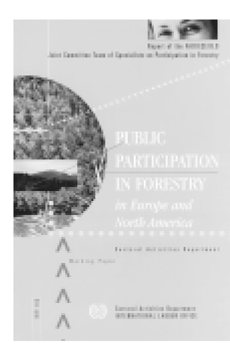
En los países en desarrollo, la gran mayoría de los trabajadores está excluida de la protección de la seguridad social. ¿Cómo pueden cooperar los poderes públicos y las diversas organizaciones, en el nivel nacional o local, para ampliar a todos dicha protección?. Se trata aquí de responder a esta cuestión, a partir de varios estudios realizados en Benin, China, El Salvador, la India, y la República Unida de Tanzania. Para ello se examinaron los regímenes de protección mutua que aparecieron en el sector informal a lo largo de la última década, con el propósito de determinar los aspectos más beneficiosos. Esta publicación constituye un alegato para que la extensión de la protección social al sector informal dé lugar a una estrecha cooperación entre los poderes públicos y los actores locales, y desemboque en medidas prácticas realistas.

■ **The changing conditions of higher education teaching personnel**. Documento de trabajo. Por Thierry Chevallier. OIT Ginebra, 2000. Sectoral Activities Department. ISBN 92-2-112251-4.

¿Han perdido su especificidad los profesores de enseñanza superior? o ¿asistimos a la desintegración de la profesión en varias unidades especializadas y coordinadas por una institución gerente? En el estudio se señala que dos procesos contradictorios han afectado al personal docente dedicado a la enseñanza superior en las últimas décadas. La naturaleza del trabajo se ha diversificado hasta tal punto que resulta difícil hablar de una única profesión. El personal académico realiza diversas tareas, en ocasiones, sucesivamente a medida que avanzan sus carreras.

Estos trabajadores atraviesan una crisis. No se trata de que no estén satisfechos con sus condiciones de trabajo o se sientan fuera de lugar en su entorno. La crisis es más compleja, puesto que afecta al propio futuro de las instituciones en las que estos profesionales desarrollan su labor. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación parecen presagiar, en un futuro próximo, una reconstrucción de las pautas de producción de conocimiento y del aprendizaje de destrezas.

■ **Public participation in forestry in Europe and North America**. Documento de trabajo. OIT Ginebra, 2000. Sectoral Activities Department. ISBN 92-2-112268-9



El presente informe ha sido elaborado como herramienta para la acla-

Ver

■ Vídeo: **The Shipbreakers**. Director: Sanja Göhre, 23 minutos. ¿Dónde mueren los barcos? Durante decenios, las tareas de desguace vagaron a la deriva de un puerto a otro. Actualmente, sólo un puñado de países está dispuesto a aceptar la labor sucia y peligrosa que supone el desmantelamiento de un buque a mano. Se trata de una de las industrias menos reguladas del mundo que deja a su estela desechos, discapacidad e incluso muertes.

En el presente vídeo se exponen las atroces condiciones de trabajo de los hombres encargados del despiece de los barcos. Las cámaras de la OIT obtuvieron un acceso especial a los astilleros de desguace de India y Bangladesh, en los que las embarcaciones se reducen a chatarra en condiciones capaces de convertir a los trabajadores en víctimas involuntarias de explosiones de gas o caídas de toneladas de acero. Las entrevistas con armadores, expertos de la administración y de las empresas y con los propios trabajadores ponen de relieve los aspectos complejos y, con frecuencia, mal interpretados que rodean a esta actividad.

¿Existe una manera decente y humana de desguazar un barco? Las cuestiones planteadas en este vídeo ponen en tela de juicio el curso de la globalización.

(Véase el artículo sobre el desguace de barcos en la página 8).



ración del concepto de participación pública en la silvicultura, y con el fin de integrar esta intervención con mayor plenitud y transparencia en la política, la producción y la gestión silvícolas. La participación pública se ha definido como diversas formas de intervención directa de la población mediante las cuales, las personas, individualmente o a través de grupos organizados, pueden intercambiar información, expresar opiniones y articular intereses, y tienen la posibilidad de influir en las decisiones o en el resultado de problemas silvícolas específicos. La intensidad de la intervención pública varía desde un sencillo intercambio de información, a formas más elaboradas de toma de decisiones o ejecución de medidas basadas en la colaboración.

El objetivo del informe es ofrecer una guía a los responsables de la toma de decisiones y a los profesionales de la silvicultura que les permita comprender mejor el concepto de participación pública, y crear las mejores condiciones posibles para desarrollar, poner en marcha y evaluar los procesos que la hagan posible.

■ **Las prácticas laborales de las industrias del calzado, el cuero, los textiles y el vestido**. Informe para debate. OIT Ginebra, 2000. Sectoral Activities Programme. ISBN 92-2-112202-6. Precio: 20 francos suizos. En el presente informe se considera la evolución reciente de las prácticas laborales en las industrias textiles, del vestido, el cuero y el calzado). Esta evolución refleja la creciente globalización de estos sectores, en los que la subcontratación internacional constituye una práctica generalizada, tanto por las empresas multinacionales y los grandes grupos de distribución como por las pequeñas empresas. Asimismo, la importancia de éstas y el sector no reglado en la subcontratación que caracteriza a las industrias referidas tiende a impedir que los interlocutores sociales se organicen con eficacia y, en consecuencia, dificulta el diálogo social. ❑

■ Revista Internacional del Trabajo

(Edición impresa: suscripción anual (cuatro números): 99 francos suizos; 80 dólares de Estados Unidos; 48 libras esterlinas; 60 euros. También disponibles la suscripción por dos años y la versión electrónica. Para más información, sírvanse consultar la dirección http://www.ilo.org/revue)

En los artículos seleccionados para formar parte de este número de la *Revista* (Vol. 139 (2000), nº 3) se abordan diversas cuestiones que, en dos casos concretos, revisten cada vez mayor importancia en el contexto específico de la globalización. La primera de ellas es la que alude al vínculo, tan frecuentemente dado por supuesto, entre la liberalización del comercio y la creciente desigualdad internacional. La segunda, asociada a la internacionalización de las relaciones de empleo, es la aplicabilidad del derecho del trabajo nacional a los contratos internacionales de empleo. En el presente número se examina además la evolución de las prácticas de gestión de recursos humanos en Japón y, en primer lugar, el trabajo infantil.

¿Cuánto se sabe con certeza acerca de las complejidades del trabajo infantil? En el artículo de *Richard Anker* se ofrece un marco conceptual en el que pueden medirse los aspectos económicos del fenómeno. Tras argumentar que los planteamientos de las políticas formuladas han sido hasta la fecha demasiado simplistas, el autor esboza las razones para preocuparse por la evolución del trabajo infantil, antes de explicar el modo en que sus diversas formas deben definirse y medirse, y de indicar los escollos que deben evitarse. Al examinar estas complejidades se plantean cuestiones como la calidad de los centros docentes, la posibilidad de que los trabajadores infantiles ocupen los puestos de los adultos y los aspectos positivos de ciertas formas no peligrosas de trabajo infantil. Por último, extrae conclusiones para la formulación de políticas y programas.

La liberalización del comercio es considerada por la mayoría como el factor responsable de la creciente desigualdad económica internacional, las tendencias adversas en el empleo y los salarios de los trabajadores de escasa calificación y el menor rigor de las normas del trabajo mundiales. Al analizar los datos sobre empleo y comercio entre Japón y Estados Unidos y seis grandes países en desarrollo, *Ajit K. Ghose* llega a la conclusión de que la creciente desigualdad económica internacional no es atribuible a la liberalización del comercio, sino a factores como la ausencia de liberalización del comercio de productos agrarios, la infraestructura inadecuada de las economías más desfavorecidas y la dependencia de éstas respecto a la exportación de productos básicos. El efecto neto global del comercio internacional en el empleo en su conjunto es positivo, y contribuye a elevar el rigor de las normas del trabajo en los países en desarrollo.

En el artículo de *Susumu Watanabe* se aborda la consideración de que el sistema de empleo de por vida (SEV) y el sistema de salarios basado en la antigüedad (SSBA) se encuentran en una situación cercana al colapso. Tras ofrecer una visión general del desarrollo del «modelo japonés» de producción y gestión de recursos humanos, así como de la evolución de sus sistemas salariales, el autor expone su argumentación y presenta datos obtenidos en su mayoría de industrias manufactureras y empresas específicas. No detecta cambios importantes en el SEV, pero llega a la conclusión de que se han producido alteraciones radicales en el sistema de salarios. Se trata de un movimiento hacia la adopción de sistemas salariales múltiples, cierto aumento de los elementos vinculados al trabajo al estimar los salarios y una caída en la consideración del concepto de salario mínimo basado en la edad.

Por último, *Marie-Agnès Sabirau-Pérez* examina las dificultades que se plantean cuando las partes de un contrato de empleo internacional deciden, en el curso de su ejecución, someterlo a la legislación de un país tercero, o reubicar en otro país el lugar de dicha ejecución. Los tribunales que tengan que resolver conflictos tras la adopción de tal decisión tendrán que determinar en primer lugar la (nueva) legislación aplicable al contrato. En estas situaciones, el Convenio de Roma de 19 de junio de 1980 establece un marco fundamental para la evaluación de la validez de la legislación elegida y de las implicaciones de la reubicación para el régimen jurídico del contrato, garantizando la consideración debida de los intereses de las partes.

En la sección de *Bibliografía* se ofrecen revisiones de dos obras cuyo tema principal es la globalización, así como notas bibliográficas acerca de una obra en la que se rebaten las teorías actuales del fin del trabajo y del proletariado, y de otra en la que se presenta una visión desoladora de la formulación de la política social de la Unión Europea. Se incluyen además notas sobre once nuevas publicaciones de la OIT.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías, en oficinas locales de la OIT en muchos países o dirigiéndose directamente a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, 4 route des Morillons, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. Tel.: +4122/799-782; fax: +4122/799-6938; correo electrónico: pubvente@ilo.org; sitio web: http://www.ilo.org/publns. En estas direcciones pueden obtenerse asimismo gratuitamente catálogos o listas de nuevas publicaciones. Para ponerse en contacto con el Centro de Publicaciones de la OIT en Estados Unidos, dirigirse a: tel.: +301/638-3152; fax: +301/843-0159; correo electrónico: ILOPubs@Tasco.com; sitio web: http://www.un.org/depts/ilowbo.

Nº 37, diciembre de 2000

Programa InFocus sobre destrezas, conocimiento y empleabilidad

Grupo objetivo

discapacidad *y* trabajo

la discapacidad y el mundo del trabajo

Se estima que 386 millones de personas que forman parte de la población mundial en edad de trabajar se encuentran discapacitadas. Estas personas tienen la posibilidad de efectuar una contribución valiosa como miembros de una plantilla.

el programa de discapacidad de la OIT

La OIT promueve el trabajo decente para mujeres y hombres con discapacidades, así como la eliminación de los obstáculos que impiden que estas personas participen plenamente en los mercados de trabajo.



política e investigación

código de práctica

salud mental y trabajo

tecnología de la información

conservación del puesto de trabajo

El Programa de discapacidad aboga por la inclusión de las personas con dificultades de salud mental en los ámbitos ordinarios de formación y de empleo.

La OIT desarrolla actualmente un Código de Prácticas relativo a la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo, con el que se pretende ofrecer orientación a los empleadores acerca de la contratación, la promoción, el mantenimiento del empleo y la vuelta al trabajo de las personas con discapacidades.

cooperación técnica

El Programa de discapacidad ayuda a los responsables de la formulación de políticas y a los interlocutores sociales en el diseño y la puesta en marcha de la formación profesional y rehabilitación.



Organización Internacional del Trabajo

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con:
Employment Sector
International Labour Office, Ginebra, Suiza.
Tel.: +4122/799-8027,
correo electrónico: edemp@ido.org;
www.ilo.org/employment/disability